



PENSIONEN

Alle Infos zu Voraussetzungen,
Berechnungen und Leistungen

Aus der Broschürenserie **GUTE ARBEIT!**
Gewerkschaft GPA – Grundlagenabteilung

gpa
MEINE
GEWERKSCHAFT

IMPRESSUM:

Herausgeber: Gewerkschaft GPA, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Redaktion: Dagmara Sperska, Gewerkschaft GPA – Grundlagenabteilung

Layout: Christina Schier, Gewerkschaft GPA – Abteilung Organisation und Marketing

Bilder/Fotos: iStock, Daniel Novotny, Michael Mazohl

ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

Stand: Jänner 2023



AUTOR:INNEN



Mag.ª Isabel Koberwein

arbeitet in der Grundlagenabteilung der Gewerkschaft GPA und beschäftigt sich schwerpunktmäßig mit den Themen Arbeitnehmer:innenschutz, Arbeitszeit und Sozialpolitik.



Dr. David Mum

ist Mitglied der Bundesgeschäftsführung und leitet die Grundlagenabteilung der Gewerkschaft GPA. Er ist vorrangig mit den Themen Sozialpolitik, Verteilungspolitik, betriebliche Altersvorsorge und politische Ökonomie befasst.

VORWORT



© Michael Mazohl

VORWORT

Seit langem steht das Thema Pensionen im Mittelpunkt politischer Auseinandersetzungen. Das Krankreden und das systematische Erzeugen von Verunsicherung hinsichtlich des Weiterbestands unseres Pensionssystems sind dabei eine oftmals angewandte Strategie.

Den Antrieb liefern dabei nicht selten die Interessen jener, denen es nicht um die Weiterentwicklung und Absicherung des bestehenden Systems geht, sondern um seine Schwächung zugunsten der Forcierung der privaten Vorsorge.

Was dabei stutzig macht: Seit es das Pensionssystem gibt, wird dessen Unfinanzierbarkeit prognostiziert.

Diese ist aber nicht eingetreten, auch weil das Pensionssystem laufend weiterentwickelt wurde. Nun stehen wir tatsächlich vor den Pensionierungen der sogenannten „Baby-Boomer“, also besonders geburtenstarke Jahrgänge. Die Anzahl der Menschen über 65 Jahre wird stark zunehmen. Kann sich das ausgeben?

Die gute Nachricht lautet: Ja. Alle Prognosen gehen davon aus, dass der Anteil der Wirtschaftsleistung, der für Pensionen ausgegeben wird nur moderat von ca. 14 % derzeit auf etwas mehr als 15 % zunehmen wird.

Schon in den letzten Jahren stieg das effektive Pensionsalter an. Die Erwerbsbeteiligung der Menschen über 55 Jahre ist stark gestiegen und wird weiter steigen.

In den nächsten Jahren wird das Frauenpensionsalter an das der Männer angeglichen und die Beamt:innenpensionen laufen aus, es gelten dann im öffentlichen Bereich dieselben Regelungen wie in der Privatwirtschaft. Das Pensionssystem ist also auf die demographischen Verschiebungen vorbereitet und bedarf keiner weiteren grundlegenden Reformen.

Der erste Teil unserer Broschüre setzt sich daher mit der Finanzierbarkeit und Zukunftsfähigkeit des bestehenden Systems auseinander und nimmt dabei auch die Argumente und Gegenentwürfe mancher wirtschaftsnaher ExpertInnen näher unter die Lupe.

Außerdem werden die wichtigsten Forderungen der Gewerkschaft GPA im Pensionsbereich angeführt.

In weiterer Folge werden im Einzelnen die verschiedenen Pensionsarten, deren Berechnung sowie Anspruchsvoraussetzungen dargelegt. Alle Angaben basieren dabei auf den aktuellen Sozialversicherungswerten für 2023.



Barbara Teiber
Vorsitzende

INHALT

| | |
|---|-----------|
| Das Pensionssystem im politischen Diskurs | 8 |
| Finanzierbarkeit des Pensionssystems. | 8 |
| Ist das Pensionssystem zu teuer? | 8 |
| Wird das Pensionssystem unfinanzierbar, weil der „Altenanteil“ immer mehr zunimmt? .. | 10 |
| Bundeszuschüsse. | 12 |
| ASVG-Pensionen am besten durch Beiträge gedeckt. | 13 |
| Erwerbsquote älterer Arbeitnehmer:innen | 14 |
| Anstieg bei den Pensionsantritten | 16 |
| Verhältnis Pensionen zu Erwerbstätigen. | 17 |
| Pensionskonto: Böses Erwachen? Welche Leistungen kann man erwarten? | 18 |
| Österreichpension und Pensionskonto | 18 |
| Österreichs Pensionssystem bringt im internationalen Vergleich gute Leistungen | 19 |
| Vergleich Österreich und Deutschland | 20 |
| Vorsicht bei Pensionslückenrechnern von Anbietern privater Pensionszusatzprodukten | 21 |
| Mit welchen Annahmen wird eine Pensionslücke berechnet. | 21 |
| Das fordert die Gewerkschaft GPA | 23 |
| Allgemeine Grundlagen | 24 |
| Voraussetzungen und Antragstellung. | 24 |
| Mindestversicherungszeit. | 25 |
| Regelpensionsalter | 26 |
| Pensionskonto. | 26 |
| Versicherungszeiten, Beitragszeiten, Ersatzzeiten | 27 |
| Pensionsanpassung. | 28 |
| Ausgleichszulage. | 29 |
| Nachkauf von Schul- und Studienzeiten. | 30 |
| Freiwillige Selbstversicherung und freiwillige Weiterversicherung | 30 |

INHALT

| | |
|--|-----------|
| Höherversicherung | 31 |
| Pensionsplitting | 32 |
| Zuverdienst während der Pension | 32 |
| Versicherungszeiten im Ausland | 32 |
| Pensionsberechnung | 34 |
| Bemessungsgrundlage | 34 |
| Aufwertungsfaktoren | 34 |
| Kontoprozentsatz | 34 |
| Abschläge bei vorzeitigem Pensionsantritt | 35 |
| Frühstarterbonus ab 2022 | 35 |
| Bonifikation bei späterem Pensionsantritt | 36 |
| Ermittlung der Pension am Pensionskonto | 36 |
| Eigenpensionen | 38 |
| Alterspension zum Regelpensionsalter | 38 |
| Langzeitversichertenregelung | 38 |
| Korridorpension | 40 |
| Schwerarbeitspension | 41 |
| Berufsunfähigkeits- bzw. Invaliditätspension | 44 |
| Exkurs: Teilpension | 50 |
| Hinterbliebenenpensionen | 51 |
| Witwer- bzw. Witwenpension | 51 |
| Waisenpension | 53 |
| Anhang | 54 |
| Anspruchsvoraussetzungen und Abschläge im Überblick | 54 |
| Pensionsarten im Überblick | 55 |
| Pensionsrelevante Beträge in der Sozialversicherung 2023 | 56 |

 Wertvolle Tipps

 Zitat

 Beispielrechnung

DAS PENSIONSSYSTEM IM POLITISCHEN DISKURS

FINANZIERBARKEIT DES PENSIONSSYSTEMS

Die Pensionsdiskussion ist ein innenpolitischer Dauerbrenner.

Bedeutet die steigende Lebenserwartung zwangsläufig, dass das Pensionssystem finanziell unter Druck kommt und nicht finanzierbar ist?

Nein, denn auf Basis der bisher beschlossenen Reformen, ist das Pensionssystem auf die geänderte Bevölkerungszusammensetzung vorbereitet.

Während der Anteil der über 65-Jährigen bis 2070 von 19 % auf 30 % steigen wird (Anstieg um ca. 60 %), nimmt der Anteil der Wirtschaftsleistung (BIP), der für Pensionen gezahlt werden wird, nur von ca. 14 % auf maximal 15 % zu. Das ist eine überschaubare und absolut machbare Steigerung.

Selbstverständlich sind Szenarioberechnungen über derart lange Zeiträume mit Vorsicht zu genießen. Trotzdem bieten diese Prognosen wertvolle Informationen, denn die Menschen, um die es in den Szenarien geht, leben in der Regel schon. Die maßgeblichen Größen wie Bevölkerungsentwicklung, Lebenserwartung, Beschäftigung und Wirtschaft unterliegen keinen abrupten Änderungen wie etwa Börsenkursen auf den Finanzmärkten. Wenn es gegenüber den Szenarioberechnungen zu deutlichen Abweichungen kommt, kann und wird man im System reagieren.

Außerdem entwickeln sich maßgebliche Größen in dieselbe Richtung. Wenn das Wachstum geringer ausfällt, steigen meist auch Löhne/Gehälter und Preise

geringer. Das bedeutet, dass die Aufwertung der Beitragsgrundlagen geringer ist, weil diese an die Einkommensentwicklung gekoppelt ist. Und bei niedrigerem Wachstum ist meist auch die Inflation geringer, was sich auf die Pensionsanpassungen durchschlägt.

IST DAS PENSIONSSYSTEM ZU TEUER?

Die Ausgaben für das öffentliche Pensionssystem sind in den letzten Jahrzehnten moderat gestiegen. Sinnvollerweise misst man den Pensionsaufwand in Relation zum BIP (Bruttoinlandsprodukt). Damit wird gemessen, welcher Anteil des Gesamteinkommens bzw. der Gesamtproduktion den Pensionist:innen zur Verfügung gestellt wird. Logischerweise sollte dieser Anteil steigen, wenn der Anteil der Pensionist:innen an der Bevölkerung zunimmt.

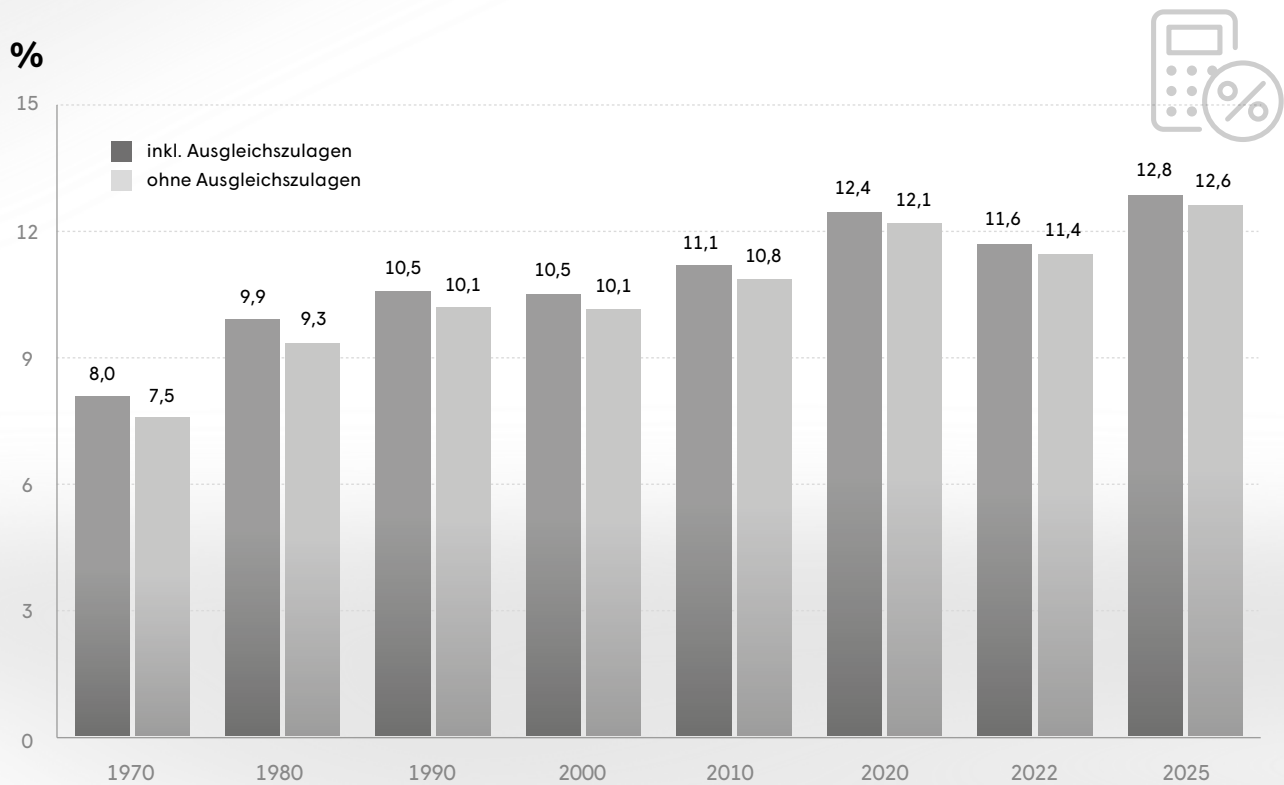
Dabei fällt gleich auf: Der Anteil der Pensionen am BIP ist weitaus geringer als der Anteil der Pensionist:innen an der Bevölkerung. Die Pensionist:innen erhalten also keineswegs ein zu großes „Stück vom Kuchen“.

Die Ausgaben der gesetzlichen Pensionsversicherung (ohne Beamt:innen inklusive Ausgleichszulagen) lagen 1980 bei knapp 10 %, 1990 bei 10,5 % und 2010 bei 11,1 % des BIP. 2022 stiegen die Pensionsausgaben auf 11,6 % des BIP (s. Abb. 1).



© iStock

Abb. 1: GESAMTAUFWENDUNGEN DER PENSIONSVERSICHERUNG IN % DES BIP



Quelle: Gutachten gemäß Alterssicherungskommissions-Gesetz, Nov. 2022

WIRD DAS PENSIONSSYSTEM UNFINANZIERBAR, WEIL DER „ALTENANTEIL“ IMMER MEHR ZUNIMMT?

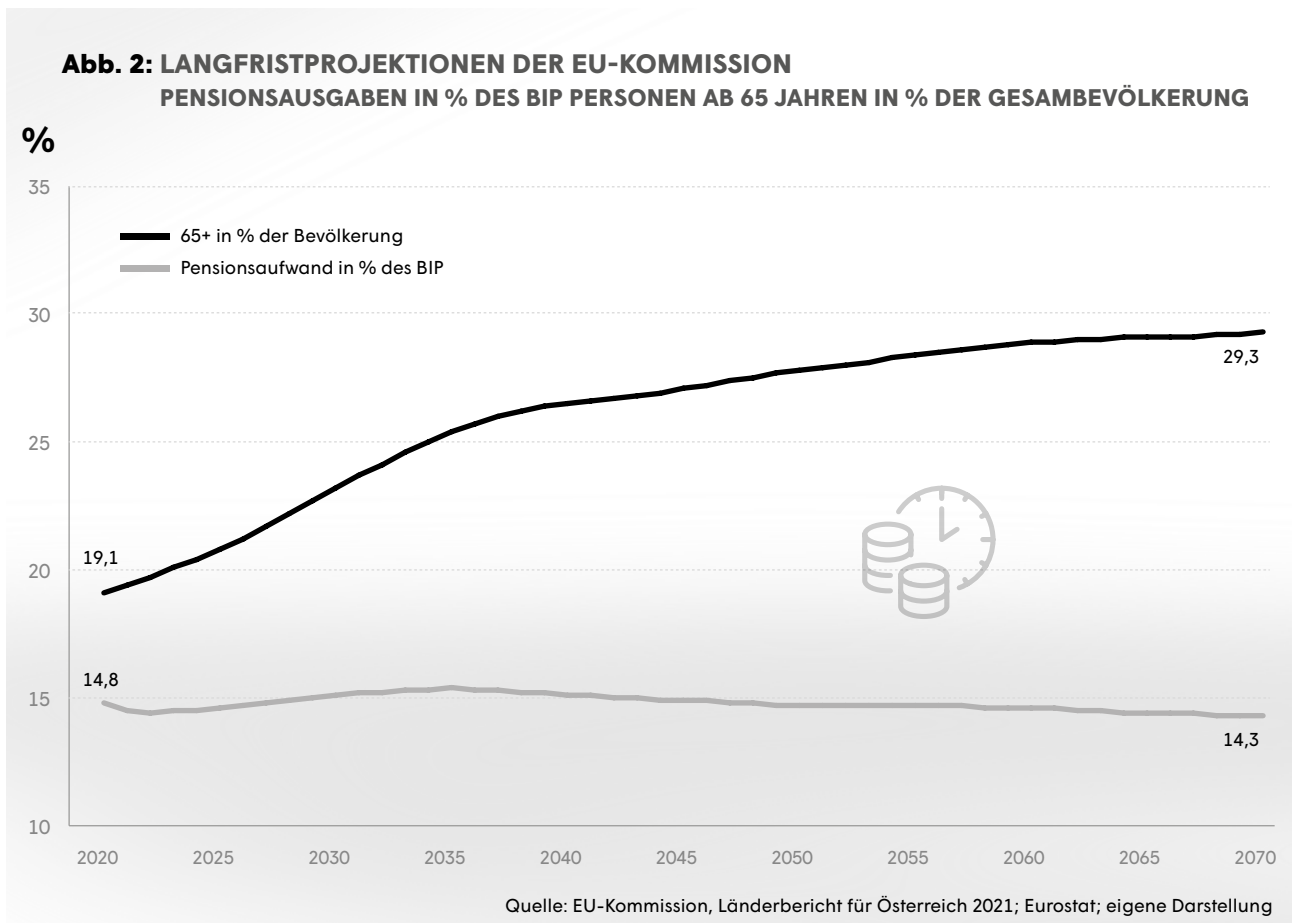
Es ist richtig, dass die Lebenserwartung momentan weiter ansteigt und es immer mehr Menschen gibt, die älter als 65 Jahre sind. Bedeutet dies, dass sich die Pensionsfinanzierung nicht mehr „ausgehen“ kann? Nein, die Tatsache, dass die Menschen kontinuierlich älter werden, ist keineswegs neu. Dementsprechend gibt es schon seit Jahrzehnten längst überholte Prognosen über den Kollaps des Pensionssystems.

Es steigt nicht nur der Anteil der Pensionist:innen, sondern auch die Leistungsfähigkeit der Volkswirtschaft. Für die Frage der Finanzierbarkeit des Pensionssystems kommt es nicht nur auf die Höhe der Pensionsausgaben an, sondern auch darauf, wie hoch das gesamte volkswirtschaftliche Einkommen ist, aus dem die Pensionen finanziert werden müssen. Das Wirtschaftswachstum hat sich 2019, nach hohen Werten von 2016 bis 2018, eingetrübt und 2020 gab es sogar einen vorübergehenden erheblichen Rückgang. Langfristig wird mit positiven Wachstumsraten gerechnet.

Die EU erwartet für Österreich in den kommenden Jahrzehnten ein durchschnittliches Wirtschaftswachstum von 1,3 % jährlich. Das bedeutet, dass die Erwerbstätigen jedes Jahr ein höheres Gesamteinkommen erwirtschaften. Ein Teil des Zugewinns bzw. Wachstums kann und soll für die Pensionist:innen „reserviert“ werden. Es wäre absurd zu behaupten, dass sich eines der reichsten Länder der Welt seine Bevölkerung nicht „leisten“ kann.

Der Anteil der Pensionsausgaben am BIP entwickelt sich nicht parallel zum Anteil der über 65-Jährigen, sondern wesentlich langsamer. Das ist u. a. darauf zurückzuführen, dass die Beamtenpensionen mit dem Pensionsrecht der Arbeiter:innen und Angestellten harmonisiert werden, und dass das Frauenpensionsalter an jenes der Männer angeglichen wird (beginnend mit dem Jahrgang 1963, abgeschlossen mit dem Jahrgang 1968). Die Pensionsberechnung trägt der längeren Lebenserwartung Rechnung: Diese orientiert sich seit der Umstellung auf das Pensionskonto am Lebensdurchschnittseinkommen.

Wenn man alle Pensionen inkl. jener der Beamten zusammen betrachtet, zeigt sich ein geringer Zuwachs:



Die gesamten öffentlichen Pensionsausgaben lagen 2020 bei knapp 14,8 % des BIP und steigen bis Mitte der 2030er Jahre auf knapp 15,4 % des BIP. Danach sinkt der Anteil wieder bis auf 14,3 % (s. Abb. 2). Dies als unfinanzierbar darzustellen, wäre geradezu lächerlich. Insbesondere wenn man sich vor Augen führt, dass das BIP ja gestiegen ist.

Bildlich gesprochen wird ein minimal größeres Stück eines deutlich größeren Kuchens den Pensionist:innen zur Verfügung gestellt. Klar ist: Der verbleibende Kuchen für die Nichtpensionist:innen ist deutlich höher als derzeit! Wenn das jährliche Wirtschaftswachstum 1,3 % beträgt, dann steigt das BIP 2020 bis 2040 um 29,5 %. Das BIP nach Abzug der Pensionsausgaben steigt dann um 28,6%.¹ Und das fällt nach den Projektionen in den Zeitraum mit den annähernd höchsten relativen Pensionsausgaben. Dass der Anteil der Pensionsausgaben am BIP zunehmen wird, ist notwendig und sinnvoll. Es ist aus Gründen der Generationengerechtigkeit richtig, einen höheren Anteil am BIP für Pensionen auszugeben, wenn der Anteil der Pensionist:innen an der Bevölkerung steigt.

Im Basisszenario der EU-Kommission steigt das Pensionseintrittsalter insgesamt um 0,9 Jahre. Und trotzdem

nimmt der Pensionsaufwand am BIP bei stark steigender Lebenserwartung nur von 14,8 % auf maximal knapp 15,4 % zu.

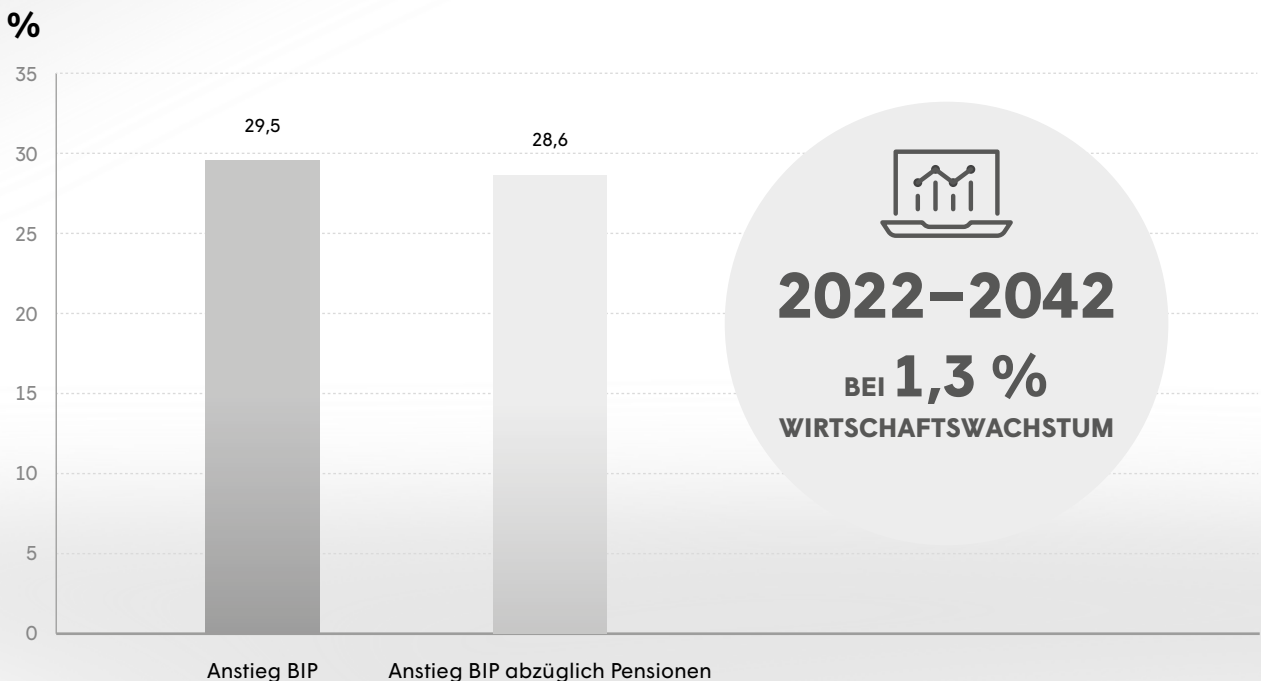
Bei dem Szenario der automatischen Anbindung des Regelpensionsalters an die steigende Lebenserwartung sinken die Pensionsausgaben am BIP bis auf 12,8 % (2070) deutlich unter das derzeitige Niveau. D. h. ein höherer Anteil älterer Menschen müsste sich mit einem deutlich kleineren Anteil am Wohlstand begnügen. Das macht keinen Sinn.



Erik Türk zur Pensionsautomatik:

„Die heute Jüngeren müssten demnach künftig trotz deutlich späteren Pensionsantritts mit erheblich niedrigeren Leistungen auskommen, ohne dass es hierfür irgendeine „Notwendigkeit“ gäbe. Die Darstellung eines solchen Vorschlags als sinnvolle Antwort auf die demografische Entwicklung oder gar als Beitrag zur „Sicherung der Pensionen der heute Jüngeren“ kann nur als Unsinn bezeichnet werden.“²

Abb. 3: DIE ZUNAHME DES BIP SOWIE DES BIP NACH ABZUG DER PENSIONEN



Quelle: Aging Report 2021, eigene Berechnung

1 Die Annahme von 1,3 % Wirtschaftswachstum wurde auch den Berechnungen im Aging Report 2021 der EU-Kommission für Österreich zugrunde gelegt.
2 <https://www.awblog.at/langfristprojektionen-der-eu-kommission/> (9.3.2018)

BUNDESZUSCHÜSSE

Neben den zweckgebundenen Pensionsversicherungsbeiträgen der Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen werden die Pensionen zu einem Teil auch aus Steuermitteln finanziert (Bundesbeitrag). Mit den Pensionsausgaben insgesamt sind auch diese Bundeszuschüsse gestiegen.

Von Anfang an war konzipiert, dass das Pensionssystem gemischt finanziert wird: durch zweckgebundene Beiträge und durch Steuermittel. Kommt die Rede auf die Mittel aus dem Steueraufkommen bei den Pensionen, wird oft von einem „Pensionsloch“ oder einem „Defizit“ gesprochen. Das ist aber irreführend und falsch.

Der Bundesbeitrag lag in den 2010er Jahren meist knapp über 2,5 % des BIPs. 2017 bis 2019 war er durch Sondereffekte und hohes Wirtschaftswachstum geringer.³

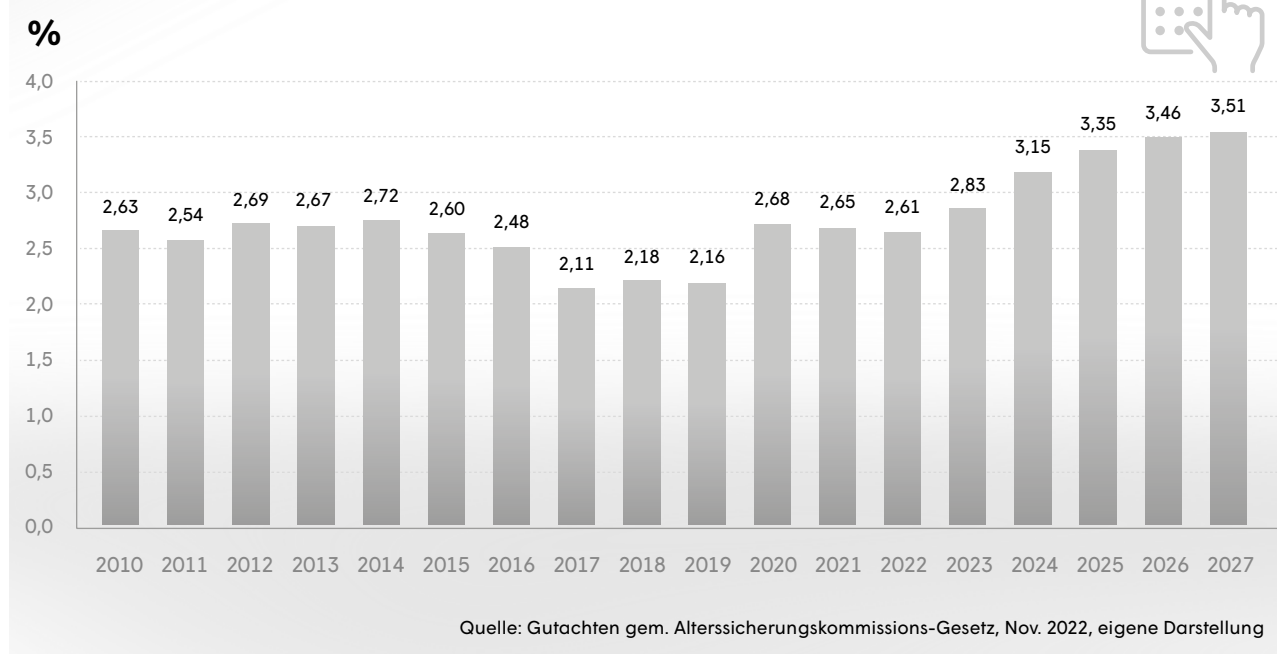
In den nächsten Jahren wird ein Anstieg erwartet, weil die Pensionsaufwendungen stärker steigen werden als die Beitragseinnahmen. Dies ist eine Prognose, die darauf beruht, dass die Pensionen stärker steigen als die Beitragsgrundlagen (s. Abb. 4).

Der Bundesbeitrag ist seit Beschlussfassung des ASVG ein zentraler Bestandteil der Pensionsfinanzierung. Dass es einen Zuschuss aus dem Budget gibt, ist also nicht einem Pensionsloch oder einem Defizit geschuldet, sondern ist seit Anfang des Pensionssystems vorgesehen. Die Interpretation des Bundeszuschusses als „ungewollte Defizitabdeckung“ ist daher eine Verdrehung der Tatsachen.

Die teilweise Steuerfinanzierung hat mehrere Gründe: Zum einen gibt es viele Leistungen der Pensionsversicherung, bei denen eine Steuerfinanzierung die sachlich adäquate Finanzierungsart darstellt. Dies sind etwa die Ausgleichszulagen als Element der Armutsvermeidung für Pensionist:innen, die Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten oder Präsenz- und Zivildienst bei der Pensionshöhe, Gesundheitsvorsorge und Rehabilitation oder die Krankenversicherung von Pensionist:innen.

Der Bundesbeitrag aus Steuermitteln deckt die Differenz zwischen den Beitragseinnahmen und den Pensionsausgaben ab. Es macht aber wenig Sinn, von der Abdeckung eines „Defizits“ zu sprechen. Denn sowohl

Abb. 4: BUNDESBEITRAG (AUSFALLHAFTUNG) IN % DES BIP



³ Quelle: Gutachten gem. Alterssicherungskommissions-Gesetz, Nov. 2021 Register 11

Pensionsversicherungsbeiträge als auch Steuern sind öffentliche Abgaben. Man könnte den Bundeszuschuss reduzieren, indem man die Pensionsversicherungsbeiträge erhöht. Aber das wäre nicht sinnvoll.

Die PV-Beiträge werden von den Arbeitseinkommen eingehoben, während Steuern auch bei anderen Einkommensquellen (Kapitalertragssteuer), oder etwa am Vermögen und Konsum ansetzen können. Außerdem werden Sozialversicherungsbeiträge maximal bis zur Höchstbeitragsgrundlage entrichtet (2023: EUR 5.850,-) während Steuern auch von hohen Einkommen entrichtet werden.

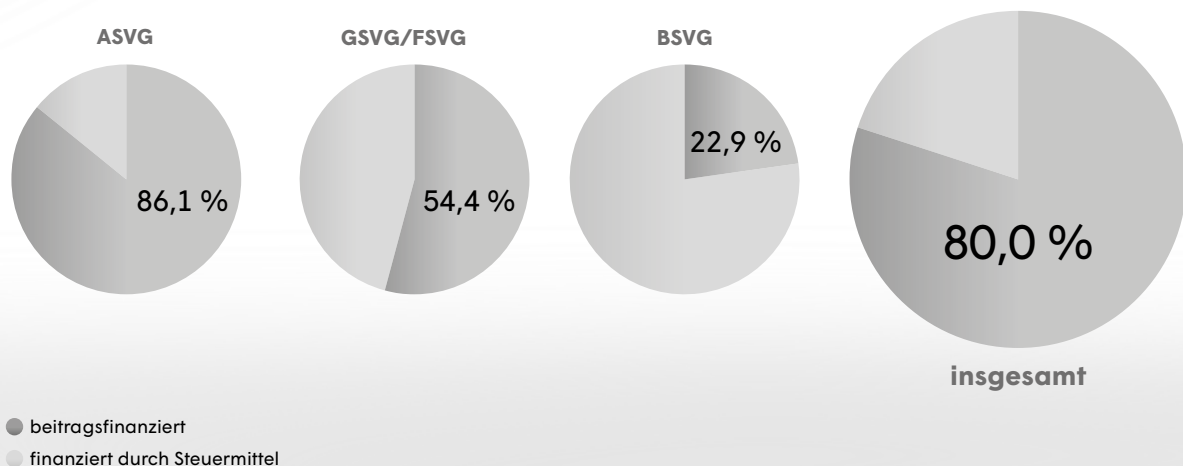
Die Diskreditierung des Bundesbeitrages in der öffentlichen Diskussion als Zuschuss zu einem „defizitären System“ geht damit an der Realität vorbei. Durch die Einbeziehung von Steuermitteln erfolgt eine bewusste Verbreiterung der Finanzierungsbasis. Durch die Ausgestaltung des Bundesbeitrages als Ausfallhaftung wird darüber hinaus klargestellt, dass die Verantwortung für die Finanzierung der Pensionszahlungen aus dem öffentlichen System eine gesamtgesellschaftliche ist.

ASVG-PENSIONEN AM BESTEN DURCH BEITRÄGE GEDECKT

Steuermittel decken etwa ein Fünftel der Pensionsausgaben. Anders gesagt: Die Pensionen sind zu 4/5 durch die Pensionsversicherungsbeiträge gedeckt. Am höchsten ist der Eigenfinanzierungsgrad bei den Arbeiter:innen und Angestellten. Deutlich geringere Deckungsquoten haben die Systeme der Bauern und Selbständigen. Bei diesen wird der Pensionsaufwand daher wesentlich stärker aus dem Steueraufkommen mitfinanziert (s. Abb. 5).

- Bei den Arbeiter:innen und Angestellten (ASVG-Bereich) sind fast 86,1 % des Aufwands beitragsfinanziert
- Bei den Selbstständigen (GSVG/FSVG) sind es 54,4 %
- Bei den Bauern (BSVG) 22,9 %

Abb. 5: BEITRAGSDECKUNGSQUOTEN 2021 (OHNE AUSGLEICHSZULAGE)



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis Mittelfristgutachten der Alterssicherungskommission, Nov. 2022

ERWERBSQUOTE ÄLTERER ARBEITNEHMER:INNEN

Die Erwerbsquote Älterer ist in Österreich im internationalen Vergleich noch unterdurchschnittlich, aber sie ist in den letzten 15 Jahren kontinuierlich und deutlich gestiegen. Die Erwerbsquote misst den Anteil der Erwerbstätigen an einer Altersgruppe.

Für die Finanzierbarkeit des Sozialsystems kommt es auf die Beschäftigungsquote insgesamt über alle Altersgruppen an. Diese beeinflusst das Verhältnis von Beitragszahler:innen zu Leistungsbezieher:innen. Bei der Gesamtbeschäftigungsquote der 20- bis 64-Jährigen liegt Österreich 2021 deutlich über dem EU-Schnitt. 75,6% der 20- bis 64-Jährigen waren beschäftigt. Das ist deutlich höher als der EU-Schnitt von 73,1%.⁴ (s. Abb. 6)

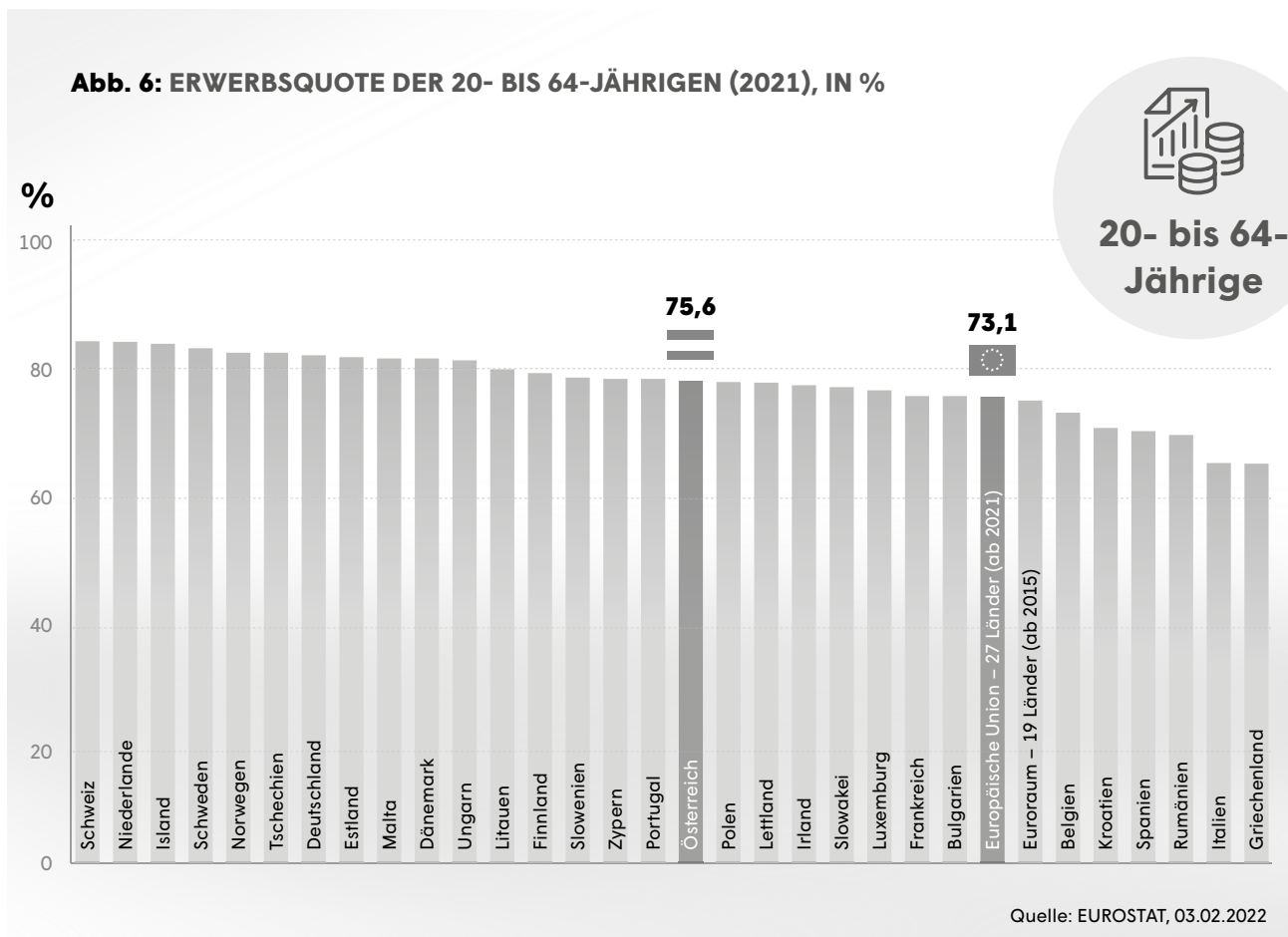
Die Erwerbsquote der Älteren (55- bis 64-Jährigen)

lag unter dem EU-Schnitt: In Österreich betrug sie 2021 55,4 % (EU-Schnitt: 60,5 %)⁵ (s. Abb. 7). Aber in Österreich stieg die Beschäftigungsquote der älteren Arbeitnehmer:innen seit 2000 kontinuierlich an. 2000 waren 28 % der 55- bis 64-Jährigen erwerbstätig, 2021 waren es 55,4 %. Deutlich geringer als im EU-Schnitt ist in Österreich hingegen die Jugendarbeitslosigkeit und die Langzeitarbeitslosigkeit.

Die Erwerbsanreize im Pensionssystem sind im neuen Pensionskontorecht sehr hoch. Es bedarf aber auch ausreichender und altersgerechter Arbeitsplätze.

2014 traten viele Maßnahmen in Kraft, die das faktische Pensionsalter erhöhen: die Umstellung auf das Pensionskonto und die Abschaffung der befristeten Berufsunfähigkeits- bzw. Invaliditätspensionen für Jahrgänge ab 1964. Bei der Langzeitversichertenregelung wurde das Mindestalter angehoben.

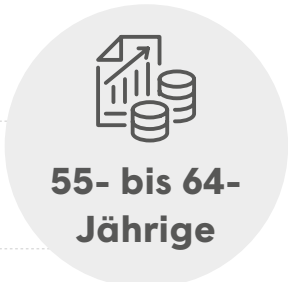
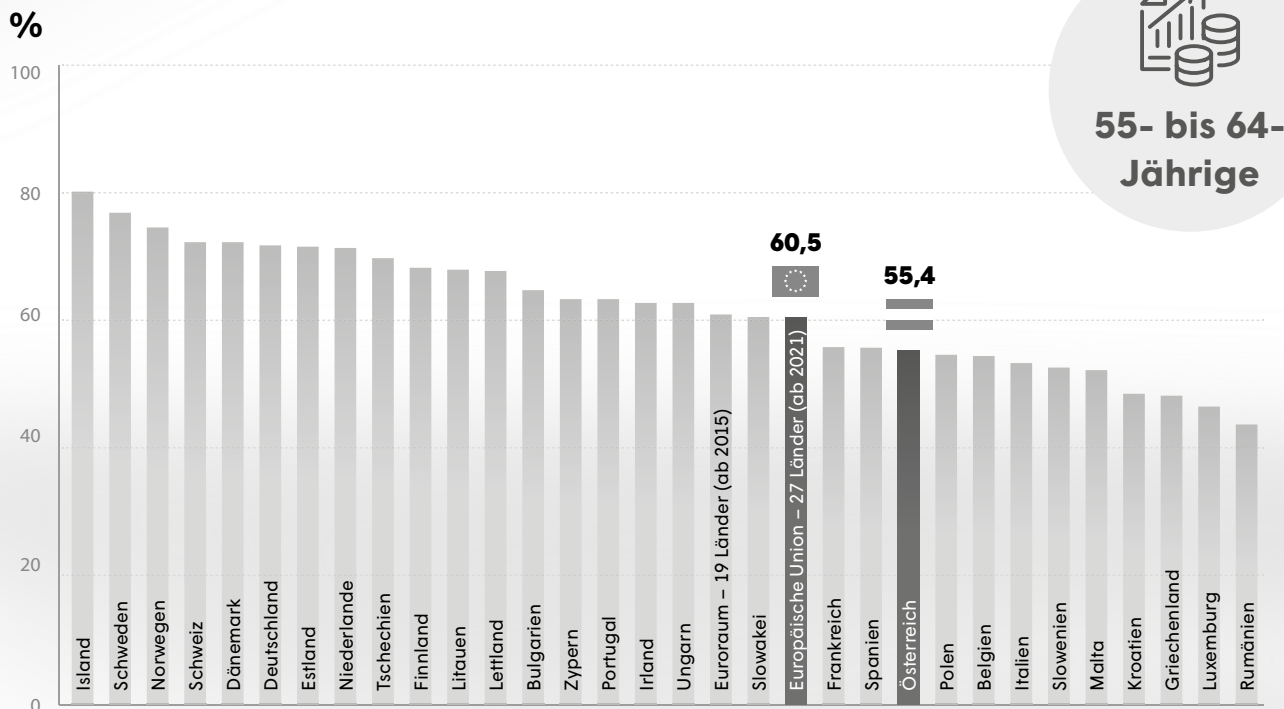
Abb. 6: ERWERBSQUOTE DER 20- BIS 64-JÄHRIGEN (2021), IN %



⁴ Quelle: EUROSTAT, 03.02.2022

⁵ Quelle: EUROSTAT, 03.02.2022

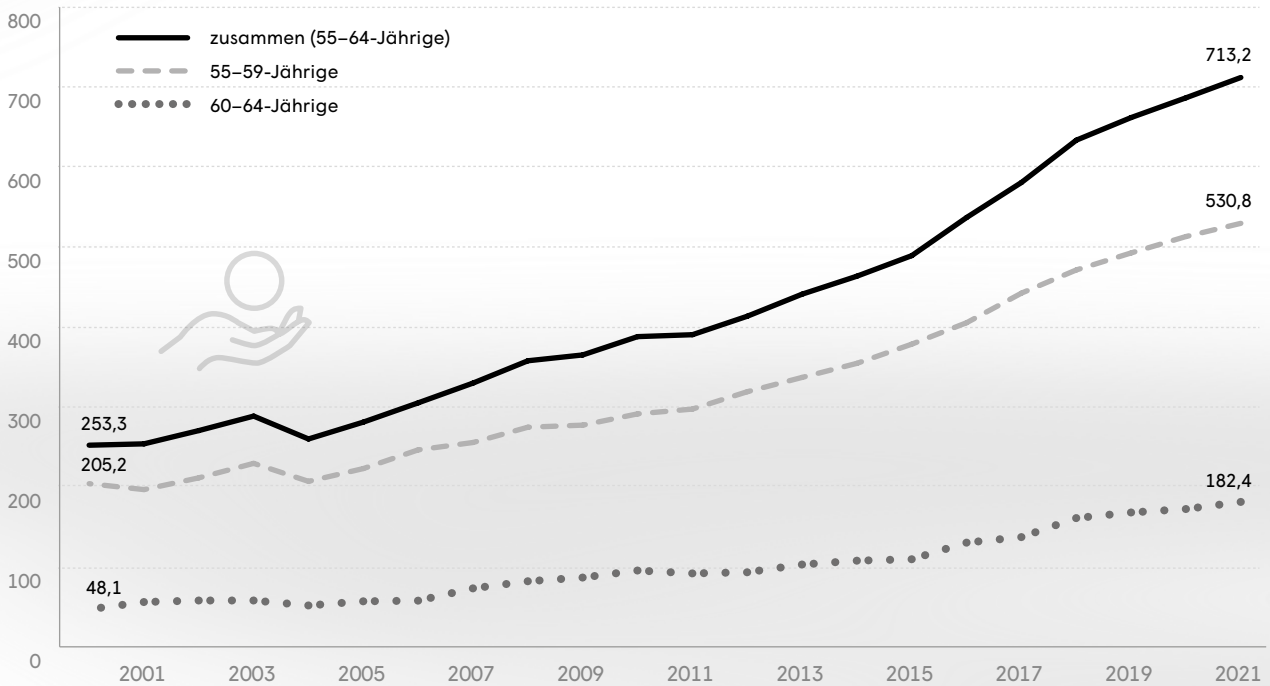
Abb. 7: ERWERBSQUOTE DER 55- BIS 64-JÄHRIGEN (2021), IN %



Quelle: EUROSTAT, 03.02.2022

Abb. 8: 55- BIS 64-JÄHRIGE ERWERBSTÄTIGE IN ÖSTERREICH

in 1.000 Personen



Quelle: Statistik Austria <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/gender-statistiken/erwerbstaetigkeit>

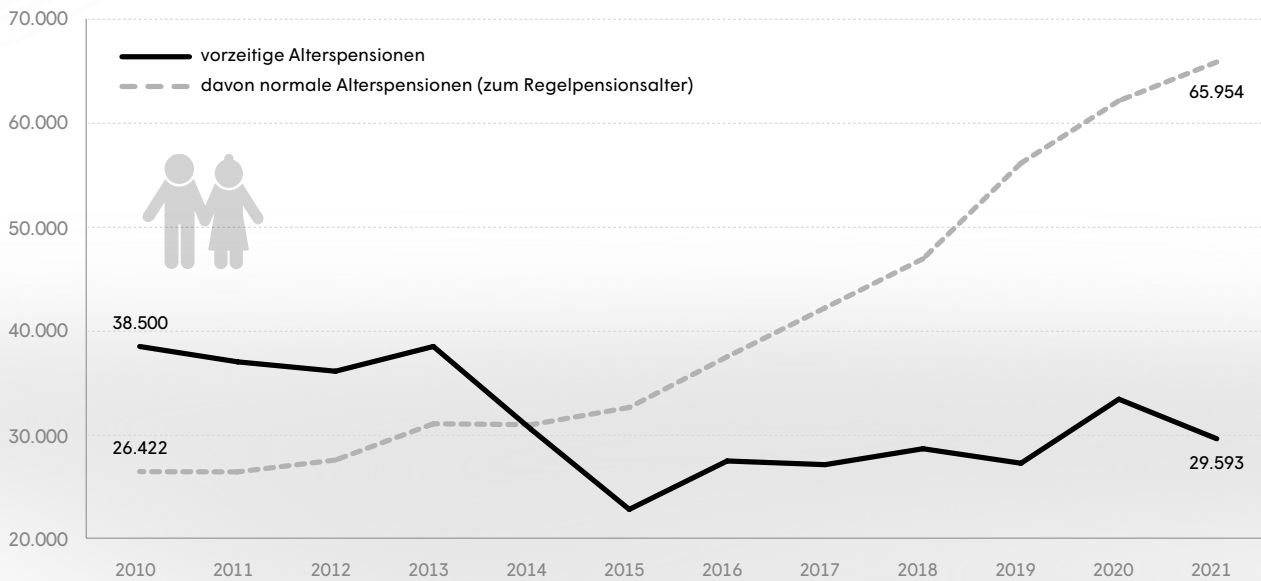
ANSTIEG BEI DEN PENSIONSANTRITTEN ZUM REGELPENSIONALTER

In den letzten Jahren sind bei den neu zuerkannten Alterspensionen immer mehr Menschen zum Regelpensionalter von 65 Jahren bzw. derzeit noch

60 Jahren bei Frauen, in Pension gegangen. Mittlerweile gehen deutlich mehr Menschen zum Regelpensionalter in Pension, als im Rahmen eines vorzeitigen Pensionsantritts. Bei letzterem kann man bei Vorliegen ausreichender Versicherungsjahre schon etwas vor dem Regelpensionalter die Pension antreten. (s. Abb. 9).

Abb. 9: ENTWICKLUNG DER PENSIONSNEUZUERKENNUNGEN ZUM REGELPENSIONALTER UND DER VORZEITIGEN ALTERSPENSION

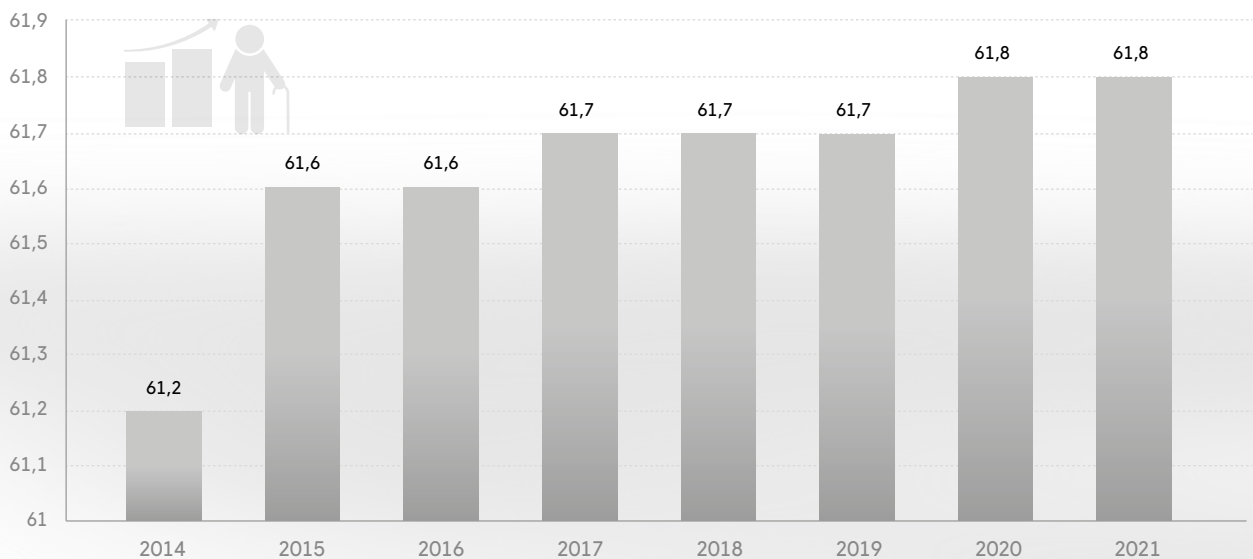
in Personen



Quelle: BMSGPK, Dachverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

Abb. 10: PENSIONSANTRITTSALTER ALTERSPENSION

in Jahren



Quelle: Jahresbericht der österreichischen Sozialversicherungsträger 2022, S. 50

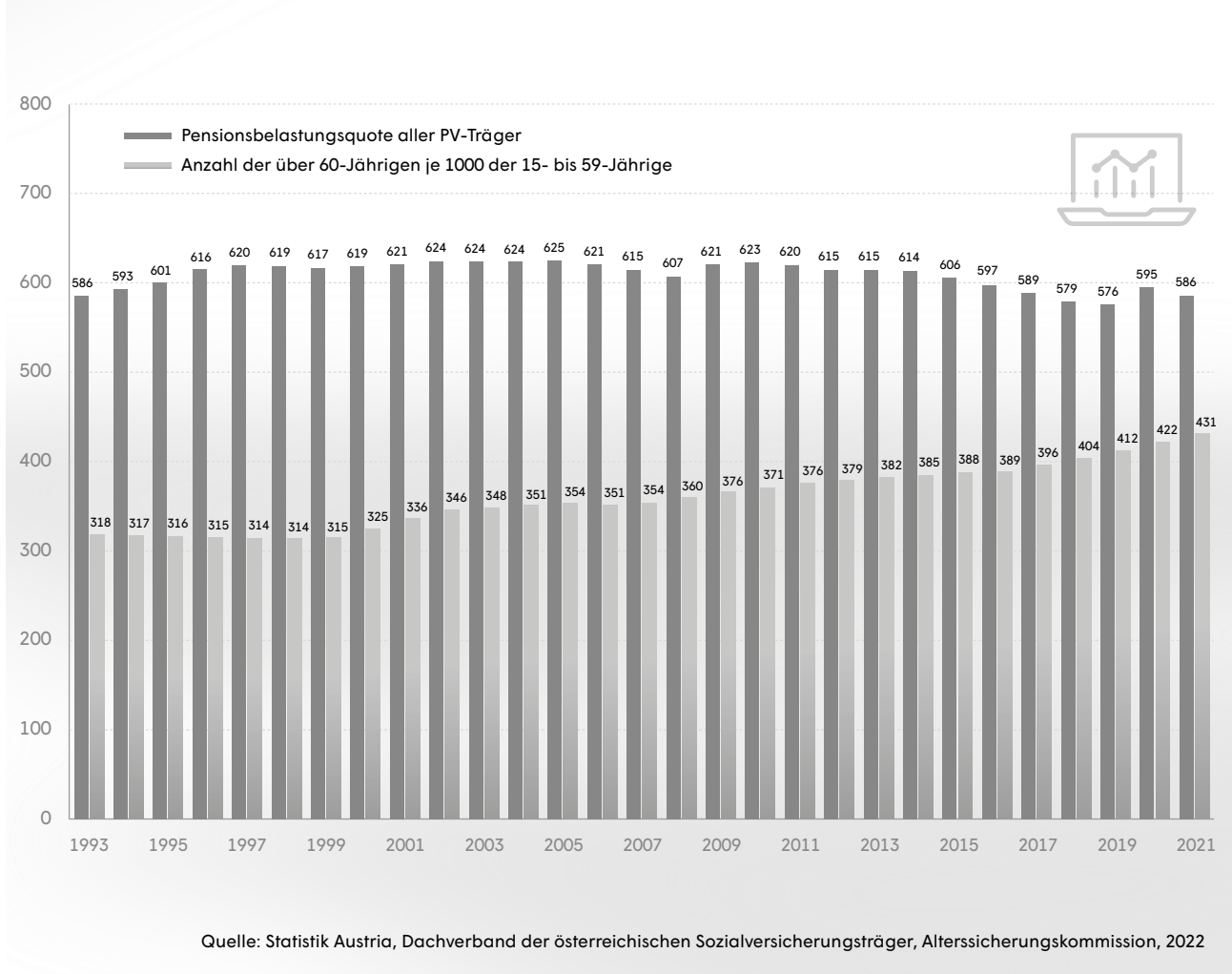
VERHÄLTNISS PENSIONEN ZU ERWERBSTÄTIGEN

In der öffentlichen Debatte zum Pensionssystem steht meist das Verhältnis der über 60- bis 65-Jährigen zum Rest der Bevölkerung im Mittelpunkt. Entscheidend ist aber für das Pensionssystem die Relation der Anzahl der Beitragszahler:innen zu den Leistungsempfänger:innen („Pensionsbelastungsquote“). Diese Relation hängt auch ganz stark von der Entwicklung der Beschäftigung ab. Die beiden Größen unterschieden sich sehr deutlich. Die Pensionsbelastungsquote misst die Anzahl an Pensionen, die je 1.000 Pensionsversicherten anfallen. Diese liegt am selbem Niveau wie vor 30 Jahren.

Wie man anhand der Grafik sieht (s. Abb. 11), ist die Zahl, der über 60-Jährigen je 1.000 15- bis 59-Jährigen (Demographische Belastungsquote), seit 2000 deutlich gestiegen (von 325 auf 431: +32,6 %). Demgegenüber ist die Pensionsbelastungsquote (Anzahl der Pensionen je 1.000 Versicherte) gesunken: von 619 auf 586. Darin spiegelt sich die gestiegene Beschäftigung wider. Bei einer hohen Beschäftigung ist das Pensionssystem auch bei einem steigenden Altenanteil gut finanzierbar.

Der Schlüssel zur Sicherstellung der Finanzierbarkeit des Pensionssystems liegt nicht in einem automatisch steigenden Regelpensionsalter, sondern in steigender Beschäftigung (s. Abb. 11).

Abb. 11: PENSIONSBELASTUNGSQUOTE UND ALTERSABHÄNGIGENQUOTE



PENSIONSKONTO: BÖSES ERWACHEN? WELCHE LEISTUNGEN KANN MAN ERWARTEN?

Die Pensionsansprüche aller Versicherten ab Jahrgang 1955 sind bei der Pensionsversicherung in einem Pensionskonto gutgeschrieben. Das Pensionskonto zeigt den aufgrund der vorliegenden Versicherungszeiten bereits erworbenen Pensionsanspruch zum Regelpensionsalter. Der Pensionsanspruch wird aufgrund einer einfachen Formel ermittelt: Pro Versicherungsjahr erwirbt man einen Pensionsanspruch von 1,78 % des Einkommens in diesem Jahr. Dieser Anspruch wird jährlich im Ausmaß der durchschnittlichen Lohnsteigerung aufgewertet. Wenn man beispielsweise in einem Jahr EUR 2.000,- brutto verdient, erwirbt man dadurch in diesem Jahr einen Pensionsanspruch von EUR 35,60 (1,78 % von EUR 2.000,-). Würde man 40 Jahre EUR 2.000,- brutto verdienen, erwirbt man einen Pensionsanspruch von EUR 1.424,- brutto (40* EUR 35,60). Das wären dann 71,2 % des Aktiveinkommens.



Beispiel Angestellter, 40 Versicherungsjahre:

Bruttomonatsverdienst: EUR 2.000,-
das entspricht 2023 EUR 1.567,04 netto (bzw. Jahresbezug: EUR 28.000,- brutto, EUR 22.033,16 netto).

In der Pension: EUR 1.424,- brutto laufend,
das entspricht EUR 1.348,32 netto (bzw. Jahresbezug: EUR 19.936,- brutto, EUR 18.757,64 netto)

Das Verhältnis der Bruttopension zum Bruttoarbeitseinkommen beträgt 71,2 %. Das Verhältnis von laufender Nettopension zum Nettoarbeitseinkommen liegt aber wesentlich höher und beträgt 85,1 %! Auf dem Pensionskonto ist immer der Anspruch auf die Bruttopension angeführt. Da man in der Pension aber weniger Abgaben als im Erwerbsleben zahlt, ist die Relation von Nettopension zum Nettoeinkommen deutlich besser. Arbeitnehmer:innen zahlen Sozialversicherungsbeiträge von etwa 18 %, als Pensionist:in zahlt man hingegen nur 5,1 % Krankenversicherungsbeitrag. Hinzu kommt bei beiden die Lohnsteuer.

2021 lagen die Ersatzraten für die Neuzugänge bei den Pensionen (ohne Hinterbliebenenpensionen) bei ca. 81,1 %. Die Zahlen beziehen sich sowohl auf Alterspensionen als auch auf Invaliditätspensionen.

- Nettoersatzrate: 81,1 %
(Männer 84,0 %, Frauen 78,8 %)
- Bruttoersatzrate: 68,1 %
(Männer 70,7 %, Frauen 66,1 %)

Betrachtet man nur die Alterspensionen, so lag die Nettoersatzrate bei Männern bei 86,2 % und bei Frauen bei 79,4 %.⁶

Man sieht daher: Eine reine Betrachtung der Bruttopension und ein Vergleich zum Bruttoeinkommen unterschätzt die Absicherung im Alter.

ÖSTERREICHPENSION UND PENSIONSKONTO

Das derzeitige Pensionssystem mit dem leistungsdefinierten Pensionskonto beruht nicht auf der geplanten „Schlüsselreform“, die massive Pensionskürzungen zum Ziel hatte und 2003 durch gewerkschaftliche Proteste weitgehend verhindert werden konnte.

Das Pensionskonto wurde hingegen 2004 im Zuge der Pensionsharmonisierung verschiedener öffentlicher Pensionssysteme als Umsetzung des neuen langfristig und nachhaltig ausgerichteten Pensionssystems mit einem Leistungsziel beschlossen. Das Leistungsziel beruht auf dem Modell der Österreichpension des ÖGB. Die auf der Lebensdurchrechnung basierenden Beitragsgrundlagen werden im Ausmaß der Lohnentwicklung aufgewertet. Damit wurde die Aufwertung massiv verbessert und wir haben als einziges Land der Welt ein leistungsdefiniertes Pensionskonto umsetzen können.

Anderen Länder, wie Schweden und Italien, haben beitragsdefinierte Konten, mit hohen impliziten Abschlägen bei früherem Antritt. Die schwarz-blaue Regierung unter Schüssel wollte – unterstützt von Industriellenvereinigung und WKO – auch eine rein „beitragsorientierte“ Bestimmung der Pension. D. h. es gäbe keine Leistungszusage und Anspruch auf eine konkrete Pensionshöhe, sondern die Pension wäre so berechnet worden, dass die Summe der eingezahlten Beiträge auf die Lebenserwartung aufgeteilt worden wäre.

⁶ Quelle: BMSGPK, <https://www.dnet.at/opis/Pensionsversicherung.aspx>, 27.05.2021



© iStock

Demgegenüber gibt unser Pensionskonto jedes Jahr Auskunft über die Höhe der bereits erworbenen Pensionsansprüche. Das bringt eine Bestandssicherheit und Transparenz.

Die Tatsache, dass die bereits erworbenen Leistungsansprüche auf den individuellen Pensionskonten ausgewiesen sind, bringt eine hohe Bestandssicherheit. Kürzungen von bereits erworbenen Anwartschaften sind im Pensionskontorecht kaum durchsetzbar. Die jährliche Erhöhung der Gutschrift, um die neu erworbenen Leistungsansprüche auf individuellen Pensionskonten, bringt ein hohes Maß an Transparenz und ist leicht nachvollziehbar.

Das österreichische Leistungskonto bietet eine vergleichsweise gute Leistungshöhe: 1,78 % Leistungsgutschrift pro Jahr in Verbindung mit fairer Aufwertung, ergibt bei durchschnittlichem Erwerbsverlauf auch für die heute Jüngeren einen guten Einkommensersatz (Nettopension relativ zu vorherigem Nettoeinkommen).

Zum Vergleich: Die jährliche Leistungsgutschrift beträgt in Deutschland nicht 1,78 %, sondern nur etwa 1 % und wird in Zukunft sogar noch weiter sinken.

ÖSTERREICHS PENSIONSSYSTEM BRINGT IM INTERNATIONALEN VERGLEICH GUTE LEISTUNGEN

Mit dem Pensionskonto und seiner Berechnungsformel bleibt Österreich ein Land mit einem guten öffentlichen

Pensionssystem. Das zeigen u. a. Vergleichsberechnungen der OECD für Menschen die neu auf den Arbeitsmarkt kommen.

Die OECD simuliert die Pensionshöhe eines Erwerbstätigen, der 2020 im Alter von 22 Jahren auf den Arbeitsmarkt kommt und ohne Unterbrechung bis zum jeweiligen zukünftigen Regelpensionsalter arbeitet. Die Bruttoersatzrate liegt dann in Österreich bei 74,1 %, bei einem Pensionsantritt mit 65 Jahren, und damit deutlich über dem OECD-Schnitt von 51,8 % bei einem durchschnittlichen Pensionsantrittsalter von 66,1 Jahren. Die österreichische Nettoersatzrate für den Durchschnittsverdienst liegt in den OECD-Simulationen bei 87,1 % und damit auch deutlich höher als im OECD-Schnitt von 62,4 %.⁷

Zur Interpretation: Das sind natürlich keine Echt Daten, sondern Berechnungen wie viel eine Person, die durchschnittlich viel verdient, an Pension bekommt, wenn er oder sie nach 43 Jahren zum Regelpensionsalter in Pension geht. Auch das ist natürlich nicht repräsentativ. Aber da die Berechnung bei den verschiedenen Pensionssystemen immer denselben Einkommensverlauf unterstellt, sieht man gut die Unterschiede in der Leistungshöhe der verschiedenen Pensionssysteme.

Das heißt, das Pensionssystem bietet auch für all jene, die neu auf den Arbeitsmarkt kommen, eine vergleichsweise gute finanzielle Absicherung im Alter. Und das Pensionskonto stabilisiert das öffentliche System.

⁷ OECD „Pensions at a glance 2021“. In ihren Berechnungen geht die OECD von folgenden Annahmen aus: Realeinkommenssteigerung 1,25 %, Inflation 2 %, Diskontrate 2 %.

Regierungen sollten sich davor hüten, rückwirkend in erworbene Ansprüche der Versicherten einzugreifen. Das würden alle durch eine Verschlechterung ihres Pensionsanspruches am Pensionskonto merken.

Das Pensionskonto schafft Transparenz und zeigt, wie sich die Pensionshöhe je nach Eintrittsalter unterscheidet. Wenn man statt mit 62 mit 65 Jahren in Pension geht, hat das erhebliche Auswirkungen auf die Pensionshöhe.

Für jedes Monat, das man vor dem Regelpensionsalter in Pension geht, gibt es Abschläge:

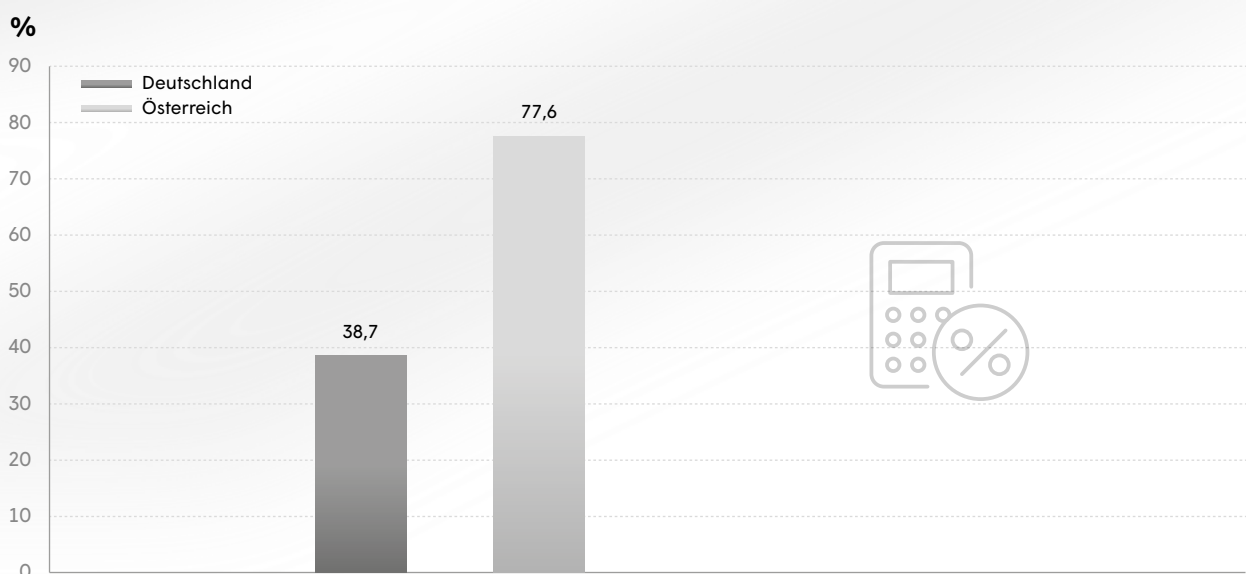
- 4,2 % pro Jahr bei der Langzeitversichertenregelung; 5,1 % pro Jahr in der Korridor pension.
- Jedes zusätzliche Versicherungsmonat erhöht den Pensionsanspruch (pro Jahr 1,78 % des versicherten Einkommens).
- Beide Effekte bewirken, dass sich die Pensionshöhe um ca. 8 % pro Jahr des verschobenen Pensionsantritts erhöht. Wer also mit 65 statt mit 62 Jahren in Pension geht, hat eine Pension, die ca. um ein Viertel höher ist.
- Das bedeutet, dass im Pensionskonto die Erwerbsansätze im Pensionssystem außerordentlich hoch sind. Jetzt muss es darum gehen, es den Menschen zu ermöglichen bis 65 Jahre arbeiten zu können.

- Abschläge bei vorzeitigem Pensionsantritt berücksichtigen, dass man bei früherem Pensionsantritt einige Monate/Jahre länger Pension bezieht und eine längere Pensionsbezugsdauer aufweist. Die Abschläge dürfen aber nicht mehr ausmachen, als die Kompensation der längeren Bezugsdauer.

VERGLEICH ÖSTERREICH UND DEUTSCHLAND

Die österreichische Pensionsversicherung erbringt deutlich höhere Leistungen als die deutsche Rentenversicherung. Im Jahr 2019 waren bei neu angetreten Pensionen die Leistungen in Österreich um 2/3 höher, Alterspensionen um 70 %, krankheitsbedingte Pensionen um 47 %. Auch jetzige Berufseinsteiger:innen haben in Österreich wegen der besseren Berechnung viel höher Leistungen zu erwarten. Personen, die 2018 im Alter von 20 ins Berufsleben eingestiegen sind, 45 Erwerbsjahre erreichen und mit 65 Jahren in Pension gehen, erwartet in Österreich fast doppelt so hohe Einkommensersatzraten. Dabei wird jeweils ein Verdienst in Höhe des Durchschnittseinkommens unterstellt. Die Bruttopension erreicht dann in Österreich ein Durchschnittseinkommen von 77,6 % des Bruttoeinkommens, in Deutschland hingegen nur 38,7 % (s. Abb. 12).

Abb. 12: VORAUSBERECHNETE BRUTTOERSATZQUOTEN IN % BEI BERUFSEINSTIEG 2018



Quelle: RENTEN IN DEUTSCHLAND UND ÖSTERREICH, Florian Blank, Camille Logeay, Erik Türk, Josef Wöss, Rudolf Zwiener. WSI Policy Brief 64 WSI 12/2021, eigene Darstellung

VORSICHT BEI PENSIONSLÜCKENRECHNERN VON ANBIETER:INNEN PRIVATER PENSIONS- ZUSATZPRODUKTEN

Zweifellos kann es für viele Menschen sinnvoll sein, eine zusätzliche Vorsorge im Alter zu haben. Davor sollte man sich ein realistisches Bild über die Höhe der zu erwartenden Pension machen. Von Versicherungen und Banken werden dazu Pensionslückenrechner angeboten, die relativ hohe Pensionslücken errechnen.

Es ist ratsam auch den diesbezüglichen Pensionsrechner der Arbeiterkammer zu verwenden⁸, um abzusehen, wie sehr die Ergebnisse unter verschiedenen Annahmen auseinandergehen. Für viele Menschen bietet die Pensionsversicherung eine gute Altersabsicherung. Auch wird der bereits erworbene Pensionsanspruch jährlich im Ausmaß der gesamtwirtschaftlichen Lohnsteigerungen erhöht. Die Pensionsansprüche werden jährlich mit der sogenannten „Aufwertungszahl“ valorisiert. Diese errechnet sich aus der Entwicklung der durchschnittlichen Beitragsgrundlage in der Sozialversicherung.

Wie hoch wird die Pensionslücke?

Anbieter von Pensionszusatzvorsorgeprodukten wie Banken, Versicherungen und Vermögensberater werden Ihnen anhand der aktuellen Ansprüche laut dem Pensionskonto anbieten, ihre Pensionslücke zu berechnen und zu schließen. Mit Pensionslücke ist die Differenz zwischen der zu erwartenden Pension und dem Letzteinkommen gemeint. Nachdem beide Werte noch nicht feststehen, kann man mit verschiedenen Annahmen eine große oder eine kleine Pensionslücke errechnen.

Wovon hängt die Pensionslücke ab?

Wer von jetzt bis zum Regelpensionsalter weiterarbeitet und erst zum Regelpensionsalter in Pension geht, hat sicher eine kleinere Pensionslücke als jemand, der vorzeitig in Pension gehen wird und für jedes Monat vor dem Regelpensionsalter Abschläge in Kauf nehmen muss.

Wer derzeit Vollzeit arbeitet und auf Teilzeit wechselt, hat ein geringeres Einkommen und erwirbt daher für jedes zusätzliche Versicherungsjahr geringere Ansprüche als bei Fortsetzung der Vollzeitbeschäftigung. Andererseits wird auch das Letzteinkommen geringer sein. Man hat also eine geringere Pensionslücke und eine geringere Pension!

Wer die Beschäftigung verliert, ist zwar weiter pensionsversichert, erwirbt aber in der Arbeitslosigkeit für jedes Versicherungsjahr um 30 % geringere Pensionsansprüche als bei Fortsetzung des Dienstverhältnisses. Es erfolgen Gutschriften in der Höhe von 70 % des Einkommens vor Eintritt der Arbeitslosigkeit. Bei einem Jahr der Arbeitslosigkeit ist der Unterschied in Bezug auf die Gesamtpension gering, wer lange arbeitslos bleibt, wird größere Einbußen haben. Wer seine Arbeit verliert, wird sich aber sehr schervertun, laufend für ein Altersvorsorgeprodukt einzuzahlen.

Pensionskonto:

Die „Verzinsung“ kann sich sehen lassen

Die Ansprüche am Pensionskonto werden jährlich entsprechend der gesamtwirtschaftlichen Lohn- und Gehaltsentwicklung aufgewertet. Wie man anhand der Grafik deutlich sieht, entwickelte sich die Aufwertungszahl seit 1995 sehr ähnlich wie der Tariflohnindex, der die Entwicklung der kollektivvertraglichen Mindestlöhne und -gehälter darstellt. Beide stiegen deutlich stärker als die Preise.

Während die Preise von 1995 bis 2022 um 73,6 % gestiegen sind, stiegen die Kollektivvertragslöhne um 88,1 % und die Aufwertungszahl um 93,7 %. Die Pensionsansprüche werden daher nicht nur gegen die Teuerung abgesichert, sondern steigen immer dann höher als die Inflation, wenn die Bruttolöhne und -gehälter stärker steigen als die Preise. Man wird also mit der jährlichen Aufwertung der Pensionsansprüche am Wohlstandszugewinn beteiligt. Die Aufwertungszahl betrug 1995 bis 2022 durchschnittlich 2,5 % pro Jahr, die Inflation 2,1 %. Die Ansprüche am Pensionskonto werden daher auch deutlich besser „verzinst“ als ihre Geldguthaben auf einem Sparbuch! (s. Abb. 13 auf Seite 22)

MIT WELCHEN ANNAHMEN WIRD EINE PENSIONSLÜCKE BERECHNET?

Man sollte vorsichtig sein, wenn BeraterInnen von Banken, Versicherungen oder Vermögensberater eine hohe Pensionslücke berechnen und Ihnen zum Kauf von Vorsorgeprodukten raten.

Vergleichen Sie deren Ergebnisse mit dem Pensionsrechner der AK. Diesen finden Sie unter:

<http://pensionsrechner.arbeiterkammer.at>

⁸ <http://pensionsrechner.arbeiterkammer.at>

Da Prognoserechnungen von vielen Annahmen abhängen, ist das Ergebnis immer einigermaßen „gestaltbar“.



Beim Test von Onlinerechnern haben wir festgestellt, dass **bei Hochrechnungen die Pensionen deutlich geringer hochgerechnet werden als die Einkommen. Das ergibt dann eine deutliche Erhöhung der Pensionslücke!**

In einem anderen Fall wurden die Pension und die Pensionslücke in heutigen Geldwerten gerechnet und danach auf den Pensionszeitpunkt hochgerechnet. Die Pension ist aber zu gering angegeben, da sie so berechnet wird als entspräche die Aufwertungszahl immer genau der Preissteigerung. Wie wir in Abb. 13 sehen, lag die Aufwertungszahl in den letzten Jahren deutlich über der Inflationsrate. Würde dieser Effekt berücksichtigt werden, so würde dies die Pensionslücke verkleinern, weil sich eine höhere Pension ergäbe.

Gegencheck mit dem AK Pensionsrechner

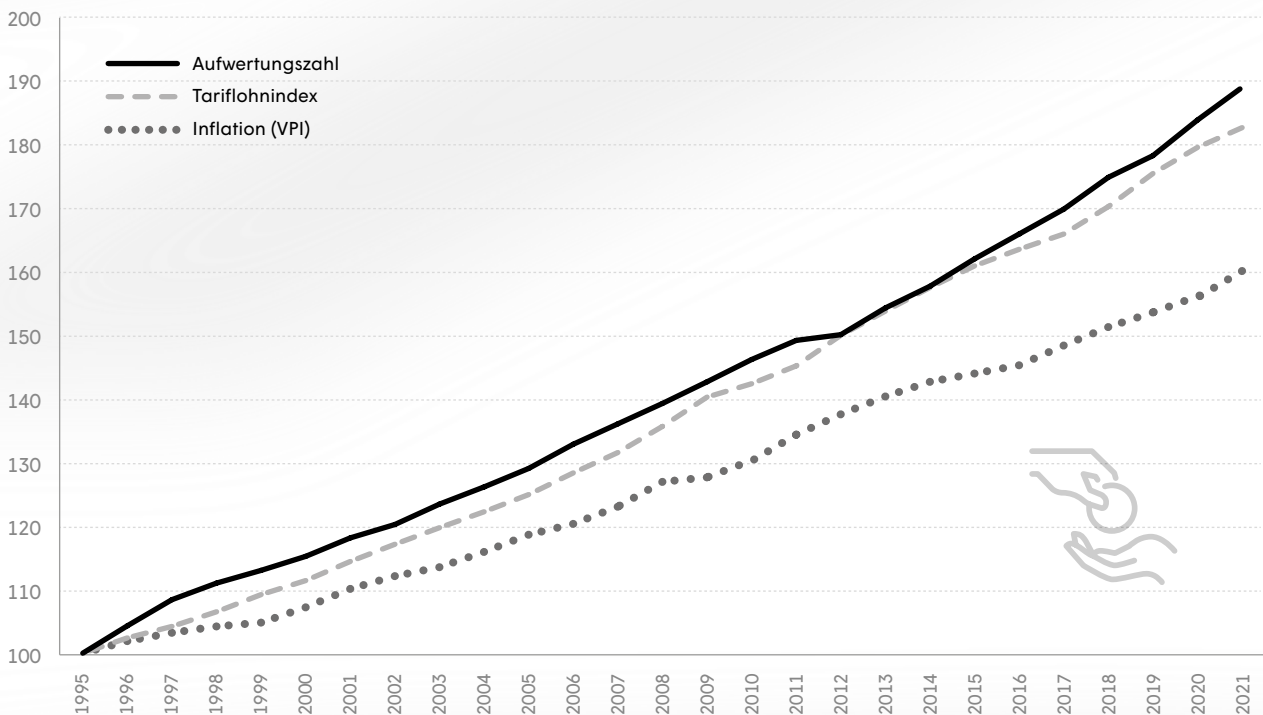
Die Arbeiterkammer bietet einen guten Pensionsrechner an, der zum Ziel hat, dass man sich ein realistisches Bild über die zu erwartende Pension machen kann. Die AK hat kein Eigeninteresse ihnen ein Vorsorgeprodukt verkaufen zu wollen. Daher sollte man sich mit diesem Rechner verschiedene Szenarien durchrechnen.

Der Rechner zeigt ihnen die zu erwartende Pension in drei Ausprägungen:

- **Heutig:** Pension zu heutigen Preisen und Kaufkraft
- **Real:** zeigt ihnen die Kaufkraft der Pension in heutigen Preisen. Da die Ansprüche am Pensionskonto mit der Lohnentwicklung und nicht der Preisentwicklung valorisiert werden, gewinnt man an Kaufkraft.
- **Nominal:** Pensionshöhe im Jahr des Pensionsantritts zu den hochgerechneten Werten

Man kann einen Karrierefaktor eingeben, der simuliert, wie sich Einkommen, Pension und die Ersatzraten entwickeln, wenn das individuelle Einkommen stärker steigt, als das Durchschnittseinkommen.

Abb. 13: ENTWICKLUNG DER TARIFLÖHNE, DER PREISE UND DER AUFWERTUNGSZAHL



Quelle: Eigene Berechnungen; Statistik Austria und Dachverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, 2022

DAS FORDERT DIE GEWERKSCHAFT GPA

DIESE FORDERUNGEN HAT DIE GEWERKSCHAFT GPA BEIM BUNDESFORUM AM 9.9.2021 ZUM BEREICH PENSIONEN BESCHLOSSEN:



- Lebensstandardsichernde Pensionen – daher Schutz des leistungsdefinierten Pensionskontos.
- Keine schlechtere Aufwertung im Pensionskonto.
- Kein höheres gesetzliches Pensionsalter; Nein zur Einführung einer Pensionsautomatik.
- Keine Einschränkung und Verschlechterung bei den Möglichkeiten, vor dem Regelpensionsalter in Pension zu gehen (Korridor pension, Langzeitversichertenregelung, Schwerarbeitspension). Keine Abschaffung der Langzeitversichertenregelung.
- Schließen des Gender-Pension-Gaps: Bessere Bewertung von Kindererziehungszeiten; Die Kindererziehungszeiten sollen bis zum 8. Lebensjahr stufenweise zusätzlich zum Erwerbseinkommen angerechnet werden. (5. und 6. Lebensjahr: 66 % der Bemessungsgrundlage der Kindererziehungszeiten; 7. und 8. Lebensjahr: 33 % der Bemessungsgrundlage der Kindererziehungszeiten). Dies bewirkt eine Erhöhung der Anrechnung um ca. 50 %.
- Schwerarbeiter:innen, die in Invaliditätspension gehen, haben 13,8 % Abschlag (außer bei 45 Beitragsjahren). Diese sollen wie in der Schwerarbeitspension auf 9 % begrenzt werden.
- Leichter Zugang zur Schwerarbeitspension für Beschäftigte im Gesundheits- und Sozialbereich.
- Sanktionierung der Nichteinhaltung der für Arbeitgeber:innen bestehenden Meldepflicht von Schwerarbeitszeiten.
- Kein Ausbau der steuerlichen Förderung der dritten Säule.
- Verfassungsrechtliche Absicherung des gesetzlichen Pensionssystem.
- Abschaffung der Aliquotierung der ersten Pensionsanpassung

Rehabgeld und krankheitsbedingte Pensionen

- Rechtzeitig in Gesundheit investieren – Prävention ausbauen, auch bei der Rehabilitation!
- Recht auf präventive medizinische Rehabilitation, auch ohne Berufsschutz.
- Anspruch auf berufliche Rehabilitation auch für Personen ohne Berufsschutz.
- Jährliche Erhöhung des Rehabilitationsgeldes.
- Ausbau der ambulanten Rehabilitation.
- Präventive Rehabilitation bei drohender Arbeitsunfähigkeit und verpflichtende Inanspruchnahme von Leistungen von fit2work für Betriebe, welche die Arbeitsfähigkeit ihrer Beschäftigten beeinträchtigen.

ALLGEMEINE GRUNDLAGEN

Pensionen zählen zu den wichtigsten Leistungen des Sozialstaats. Sie ermöglichen die finanzielle und materielle Absicherung nach dem Ende des Erwerbslebens. Zu den Leistungen der Pensionsversicherung zählen die Alterspensionen, die man ab Erreichen des Pensionsalters beziehen kann, ebenso wie Rehabilitationen oder krankheitsbedingte Pensionierungen, wenn man krankheitsbedingt seinen Beruf nicht mehr ausüben kann. Damit im Todesfall einer beschäftigten Person die Angehörigen abgesichert sind, gibt es die Hinterbliebenenpensionen (Witwer-/Witwen- und Waisenpensionen).

In der Pensionsversicherung wird zwischen Eigenpensionen und Hinterbliebenenpensionen unterschieden. Zu Ersteren gehören die Alterspension, die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer, die Langzeitversichertenregelung („Hacklerregelung“) sowie die Korridorpension und die Schwerarbeitspension.

Alle diese Pensionsarten setzen jeweils die Erreichung einer bestimmten, gesetzlich vorgesehenen Altersgrenze voraus. Krankheitsbedingte Pensionen, die unterschieden werden in Berufsunfähigkeitspension (Angestellte) und Invaliditätspension (Arbeiter:innen), zählen ebenfalls zu den Eigenpensionen.

Bei Tod eines oder einer Versicherten existieren für die Hinterbliebenen Leistungen in Form der Witwer-/Witwen- sowie der Waisenpension. Genauere Erläuterungen zu den einzelnen Pensionsarten folgen in den Kapiteln „Eigenpensionen“ (Seite 38 ff.) und „Hinterbliebenenpensionen“ (Seite 51 ff.).

Gesetzlich geregelt sind die Pensionen einerseits im ASVG (Allgemeines Sozialversicherungsgesetz) bzw. GSVG (Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz) und BSVG (Sozialversicherungsgesetz der BäuerInnen) sowie andererseits im Allgemeinen Pensionsgesetz (APG), das mit 01.01.2005 in Kraft getreten ist und die Grundlage für die Pensionsharmonisierung darstellt.

Mit 2014 erfolgte die Umstellung ins neue Pensionsrecht. Alle bis dahin bestehenden Pensionsansprüche wurden abgerechnet und ins Pensionskonto übertragen. Die Ermittlung der Pensionshöhe ist damit nicht nur wesentlich vereinfacht, sondern für den einzelnen Versicherten oder die einzelne Versicherte auch weit aus besser nachvollziehbar und transparenter geworden. Vom Umstieg ins neue Pensionsrecht und der Beendigung der bis 2013 angewandten Parallelrechnung sind alle Versicherten betroffen, die ab 01.01.1955 geboren wurden. Für vor 1955 geborene Versicherte bleibt der Umstieg ohne Auswirkung. Ihre Pensionshöhe wurde weiterhin ausschließlich nach den Bestimmungen des ASVG ermittelt.

VORAUSSETZUNGEN UND ANTRAGSTELLUNG

Grundsätzlich besteht ein Anspruch auf eine Pension, wenn ein bestimmtes Lebensalter erreicht ist (Eintritt des Versicherungsfalles), wenn eine Mindestanzahl von Versicherungsmonaten vorliegt (Erfüllung der Wartezeit) bzw. wenn bestimmte Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind. Über die unterschiedlichen

Anspruchsvoraussetzungen je nach Pensionsart wird im Anhang unter „Pensionsarten im Überblick“ (Seite 55) informiert.

Im alten wie im neuen Pensionsrecht ist die Höhe der Pension abhängig von der Anzahl der Versicherungsmonate, vom jeweiligen Pensionsantrittsalter sowie vom versicherten Einkommen (Bemessungsgrundlage). Voraussetzung für die Leistungserbringung bzw. die Durchführung eines Pensionsfeststellungsverfahrens ist die Antragstellung beim Pensionsversicherungsträger. Der Antragstag löst den Pensionsstichtag aus, der auf den jeweils folgenden Monatsersten nach dem Tag der Antragstellung fällt. Zu diesem wird festgestellt, ob der Versicherungsfall eingetreten ist und die Pensionsvoraussetzungen erfüllt sind, wie hoch die Leistung ist und welche Versicherungsanstalt sie auszahlt.

Erfolgt die Antragstellung an einem Monatsersten, so ist dieser Tag auch der Pensionsstichtag. Bei Anträgen auf eine Leistung aus dem Versicherungsfall des Todes ist der Stichtag der Todestag, wenn dieser auf einen Monatsersten fällt, sonst der dem Todestag folgende Monatserste.

MINDESTVERSICHERUNGSZEIT

Neben der Erfüllung des Pensionsantrittsalters ist ein Anspruch auf eine Alterspension an folgende Mindestversicherungszeiten geknüpft:

Für Personen, die **ab dem 01.01.1955** geboren wurden:

- mindestens 180 Versicherungsmonate, davon mindestens 84 Monate auf Grund einer Erwerbstätigkeit, vor dem Stichtag.

Für Personen, die **vor dem 01.01.1955** geboren wurden:

- mindestens 180 Beitragsmonate der Pflichtversicherung (dazu zählen pro Kind auch bis zu 24 Monate des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld) oder freiwilligen Versicherung zum Stichtag
- oder mindestens 300 Versicherungsmonate (Ersatzmonate vor dem 01.01.1956 ausgenommen) zum Stichtag
- oder mindestens 180 Versicherungsmonate in den letzten 360 Kalendermonaten vor dem Stichtag

Den Versicherungszeiten auf Grund einer Erwerbstätigkeit sind folgende Zeiten gleichgestellt:

- Zeiten einer Selbstversicherung wegen Pflege eines behinderten Kindes
- Zeiten einer Selbstversicherung wegen Pflege eines nahen Angehörigen
- Zeiten einer beitragsbegünstigten Weiterversicherung für pflegende Angehörige
- Zeiten einer Familienhospizkarenz
- Zeiten des Bezuges von aliquotem Pflegekarenzgeld bei Pflegeteilzeit.

Wenn auch Monate einer Selbstversicherung (§16a ASVG) erworben wurden, zählen höchstens 12 davon für die Erfüllung der Mindestversicherungszeit.

REGELPENSIONALTER

Das Regelpensionsalter für die Alterspension beträgt

65 Jahre. Für Frauen gilt noch ein niedrigeres Regelpensionsalter von 60 Jahren. Dieses wird ab 2024 in Halbjahresschritten an das der Männer angeglichen. Demnach wird für alle Frauen, die ab dem 02.06.1968 geboren wurden, ein Pensionsantrittsalter von 65 Jahren gelten.

ANHEBUNG FRAUENPENSIONALTER

| Kalenderjahr | Antrittsalter | Weibliche Versicherte, geboren bis: |
|--------------|---------------------------|---|
| 2023 | 60. Lebensjahr | 31.12.1963 |
| 2024 | 60. Lebensjahr + 6 Monate | 30.06.1964 |
| 2025 | 61. Lebensjahr | 31.12.1964 |
| 2026 | 61. Lebensjahr + 6 Monate | 30.06.1965 |
| 2027 | 62. Lebensjahr | 31.12.1965 |
| 2028 | 62. Lebensjahr + 6 Monate | 30.06.1966 |
| 2029 | 63. Lebensjahr | 31.12.1966 |
| 2030 | 63. Lebensjahr + 6 Monate | 30.06.1967 |
| 2031 | 64. Lebensjahr | 31.12.1967 |
| 2032 | 64. Lebensjahr + 6 Monate | 30.06.1968 |
| 2033 | 65. Lebensjahr | für alle ab dem 1. Juli 1968 geborene Versicherte |

PENSIONSKONTO

Seit 2005 werden die verschiedenen öffentlichen Pensionssysteme schrittweise vereinheitlicht. Grundlage bildet das 2005 in Kraft getretene Allgemeine Pensionsgesetz (APG). Durch das APG wurde ein leistungsorientiertes Pensionskonto eingerichtet. Damit wurden weitgehend die von ÖGB und AK entwickelten Grundsätze umgesetzt.

Das „Pensionskonto“ zeigt den Versicherten, welchen Pensionsanspruch sie bislang erworben haben, wenn sie mit den bereits erworbenen Versicherungszeiten zum Regelpensionsalter in Pension gehen würden. Es sieht bei einem Pensionsantritt mit 65 Lebensjahren und 45 Versicherungsjahren 80 % des Lebensdurchschnittseinkommens vor. Das Konto gewährleistet die Ausfalls-

haftung des Bundes und Transparenz für die Versicherten. In bereits erworbene Ansprüche kann rückwirkend nicht mehr eingegriffen werden.

Durch die Beendigung der Parallelrechnung ab 2014 wurden alle zuvor erworbenen Ansprüche auf dem Pensionskonto gutgeschrieben, die laufenden Leistungsansprüche werden regelmäßig vermerkt. Das Konto wird bis zu jenem Kalenderjahr geführt, in dem der Stichtag der (vorzeitigen) Alterspension bzw. der Tod des oder der Versicherten liegt.

Mit dem Stichtag kommt es zur Zuerkennung der Pension und eine weitere Führung des Pensionskontos ist hinfällig. Die Pensionshöhe ergibt sich aus dem „Kontostand“ des Pensionskontos. Während einer Invaliditätspension oder Berufsunfähigkeitspension wird das Pensionskonto weitergeführt.

Das Konto weist Folgendes aus:

- Das (versicherte) Erwerbseinkommen bzw. die Beitragsgrundlage bei „Ersatzzeiten“,
- die jährliche Gutschrift (1,78 % der Summe der Beitragsgrundlagen),
- die aufgewerteten Gutschriften der Vorjahre,
- die Gesamtgutschrift und die
- bereits erworbene monatliche Pensionshöhe.

Ein Pensionskonto ist nicht mit einem Bankkonto vergleichbar. Es bedeutet nicht, dass die Gelder auf dem Kapitalmarkt veranlagt werden. Das Konto ist auch nicht „jederzeit behebbar“. Man kann es vielmehr als einen „Beitrags- bzw. Leistungsausweis“ ansehen.

**Ein vereinfachtes Beispiel:**

Wenn jemand monatlich EUR 1.000,- verdient, dann erhält er am Ende des Jahres EUR 17,80 (1,78 % der Bemessungsgrundlage) als künftige Monatspension gutgeschrieben. Dieser Betrag wird jährlich fair mit der Lohnentwicklung aufgewertet, und es kommen die Beträge der Folgejahre hinzu. 45 Jahre mal EUR 17,80 ergibt EUR 800,-, also eine Ersatzrate von 80 %.

Dieses leistungsdefinierte Pensionskonto stellt die Pensionsansprüche im neuen Recht dar und enthält seit 2014 auch die übertragenen Ansprüche aus dem Altrecht. Für vor dem 01.01.1955 geborene Versicherte wurde kein Pensionskonto geführt, ihre Pension wurde nur nach der modifizierten Pensionsreform 2003 ausgerechnet.

Die Aufwertung zurückliegender Versicherungs-/ Beitragsjahre ist im Vergleich zu den vor der Harmonisierung geltenden Regelungen verbessert: Im harmonisierten Recht werden die jährlichen Beitragsgrundlagen (auch für die Vergangenheit) mit der Lohnentwicklung, und damit wesentlich besser als im Altrecht, aufgewertet.

VERSICHERUNGSZEITEN, BEITRAGSZEITEN, ERSATZZEITEN

Im APG gibt es nur mehr Versicherungszeiten. Diese untergliedern sich in Versicherungszeiten auf Grund-

lage einer Erwerbstätigkeit, Zeiten einer Teilversicherung in der Pensionsversicherung (dazu zählen Zeiten der Kindererziehung, Familienhospizkarenz, Bezug von Arbeitslosengeld und Notstandhilfe, von Kranken-, Wochen-, Übergangs- und Rehabilitationsgeld, Zivil- oder Präsenzdienst) sowie Zeiten einer freiwilligen Versicherung in der Pensionsversicherung.

Im Altrecht (ASVG) wurden Versicherungszeiten in Beitragszeiten und Ersatzzeiten unterteilt. Beitragszeiten entstanden durch Zeiten einer Pflichtversicherung („Erwerbsarbeitszeiten“) und einer freiwilligen Versicherung. Ersatzzeiten waren Versicherungszeiten, die ohne Bezahlung von Beiträgen in der Pensionsversicherung berücksichtigt wurden, wie etwa Kindererziehungszeiten.

Es werden auch Versicherungszeiten angerechnet, während derer jemand aufgrund der Anrechnung des PartnerInneneinkommens keine Notstandhilfe erhalten hat. Voraussetzung dafür ist, dass ein Antrag beim AMS gestellt wurde und sich die Person im betreffenden Zeitraum dem Arbeitsmarkt zur Verfügung gestellt hat. Durch den Wegfall der Anrechnung des PartnerInneneinkommens bei der Notstandhilfe ab 1.7.2018 wurde die Berücksichtigung dieser Zeiten sichergestellt.

Nach dem APG gelten folgende Grundlagen für die Beiträge, die dem Pensionskonto gutgeschrieben werden:

- **Arbeitslosigkeit**
70 % des monatlichen Bruttoeinkommens, von dem das Arbeitslosengeld bemessen wird.
- **Notstandshilfe**
92 % von 70 % der Bemessungsgrundlage des Arbeitslosengeldes.
- **Wochengeld**
Die Höhe der Leistung.
- **Kindererziehungszeiten**
Monatlich EUR 2.090,61 (Wert für 2023). Pro Kind werden bis zu 48 Monate angerechnet. Bei Mehrlingsgeburten bis zu 60 Monate. Bei Überschneidungen mit der Geburt eines weiteren Kindes zählen die Monate jedoch nicht doppelt. Die Anrechnung von Kindererziehungszeiten erfolgt für jenen Elternteil, der überwiegend die Kinderbetreuung übernimmt. Somit können Kindererziehungszeiten auch zwischen den Eltern aufgeteilt werden. Seitens der Pensionsversicherungsträger werden Zeiten der Kindererziehung vorrangig weiblichen Versicherten zugeordnet.

- **Präsenzdienst, Zivildienst, Auslands- und Ausbildungsdienst**
EUR 2.090,61 (Wert 2023)
- **Krankengeld**
Die Bemessungsgrundlage für das Krankengeld (sozialversicherungspflichtiges Bruttogehalt bis zur Höchstbeitragsgrundlage).
- **Rehabilitationsgeld**
Die Bemessungsgrundlage für das Krankengeld.
- **Umschulungsgeld**
täglich EUR 84,69 (Wert 2023)
- **Wiedereingliederungsgeld**
Die Bemessungsgrundlage für das Krankengeld abzüglich des auf Grund der Wiedereingliederungsteilzeit herabgesetzten Entgelts.
- **Pflegekarenzgeld, Familienhospizkarenz**
EUR 2.090,61 pro Monat (Wert 2023)
- **Pflegezeit**
Aliquot zur Beitragsgrundlage des Pflegekarenzgeldes.
- **Schul- und Studienzeiten**
EUR 5.850,00 pro Monat (Werte für HBGL 2023). Schul-, Studien- und Ausbildungszeiten werden bei der Pensionsberechnung bzw. bei der Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen nur dann berücksichtigt, wenn für diese nachträglich Beiträge entrichtet worden sind. (Siehe Punkt „Nachkauf von Schul- und Studienzeiten“ Seite 30).

PENSIONSANPASSUNG

Ein wesentliches Element der Absicherung im Alter ist der Erhalt der Kaufkraft. Die Pensionen werden daher jährlich valorisiert.

Dafür werden die Pensionen jeweils mit Wirksamkeit 1. Jänner, um einen von dem oder der Bundesminister:in für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz festgesetzten Anpassungsfaktor erhöht. Die Entwicklung des Verbraucherpreises (Inflation) wird dabei berücksichtigt. Die konkrete Anpassung kann davon aber auch abweichen.

Das volle Ausmaß der Pensionsanpassung erhalten im ersten Jahr nach Pensionsantritt jedoch nur jene PensionsbezieherInnen, die im Jänner ihre Pension angetreten haben. Für spätere Zugangstermine gebührt in Abhängigkeit vom Monat des Zugangs ein aliquoter Anteil der Anpassung. Somit erhalten PensionistInnen mit einem Pensionsstichtag im Jahr 2022 ab 01. Jänner 2023 ihre erstmalige Pensionserhöhung in Form eines gesetz-

lich gestaffelten Prozentsatzes des Erhöhungsbetrages (Anpassungsverzögerung). Dieser Erhöhungsbetrag ergibt sich aus der Anwendung des Anpassungsfaktors und dem Monat des Pensionsstichtages. Angesichts der hohen Inflation wird die Aliquotierung der ersten Pensionsanpassung in den Jahren 2024 und 2025 ausgesetzt. Bei einer Pensionsanpassung von ca. 10 %, hätte die Aliquotierung ansonsten für Personen, die im November und Dezember in Pension gehen, dazu geführt, dass sie ihr ganzes Leben lang eine 10 % geringere Pension bekommen, als wenn sie im Jänner geboren wären.

Dieser gestaffelte Prozentsatz des Erhöhungsbetrages beträgt:

- 100 %, wenn der Stichtag im Jänner;
- 90 %, wenn der Stichtag im Februar;
- 80 %, wenn der Stichtag im März;
- 70 %, wenn der Stichtag im April;
- 60 %, wenn der Stichtag im Mai;
- 50 %, wenn der Stichtag im Juni;
- 40 %, wenn der Stichtag im Juli;
- 30 %, wenn der Stichtag im August;
- 20 %, wenn der Stichtag im September;
- 10 %, wenn der Stichtag im Oktober;
- 0 %, wenn der Stichtag im November oder Dezember (daher keine Erhöhung) des Kalenderjahres liegt, das der Anpassung vorangegangen ist.

Für das Jahr 2023 wurde für die Pensionsanpassung folgende Staffelung festgelegt:

| | |
|------------------|---------------------|
| bis EUR 5.670,00 | 5,8 % |
| ab EUR 5.670,01 | 5,8 % EUR 328,86 |

Direktzahlungen für das Jahr 2023

Personen, die im Jänner 2023 Anspruch auf eine oder mehrere Pensionen und ihren gewöhnlichen Aufenthalt im Inland haben, gebührt eine Direktzahlung für 2023. Diese Direktzahlung beläuft sich bei einem Gesamtpensionseinkommen von nicht mehr als EUR 1.666,66 auf 30 % des Gesamtpensionseinkommens. Bei einem Gesamtpensionseinkommen von über EUR 1.666,66 bis zu EUR 2.000,00 beträgt die Direktzahlung EUR 500,00. Bei einem Gesamtpensionseinkommen ab **EUR 2.000,00 bis zu EUR 2.500,00 sinkt die Direktzahlung von EUR 500,00 linear auf EUR 0,00 ab.**

AUSGLEICHSZULAGE

Höhe der Ausgleichzulagenrichtsätze 2023

| Personenkreis | Betrag |
|--|--------------|
| Alleinstehende Pensionsbezieher:innen*), Witwen (Witwer), hinterbliebene eingetragene PartnerInnen | EUR 1.110,26 |
| Ehepaare **) im gemeinsamen Haushalt *) | EUR 1.751,56 |
| Halbwaisen bis 24 Jahre | EUR 408,36 |
| Halbwaisen über 24 Jahre | EUR 725,67 |
| Vollwaisen bis 24 Jahre | EUR 613,16 |
| Vollwaisen über 24 Jahre | EUR 1.110,26 |

*) Diese Richtsätze erhöhen sich für jedes Kind, für das Anspruch auf Kinderzuschuss besteht und dessen monatliches netto Einkommen unter EUR 408,36 liegt, um EUR 171,31..

**) gilt auch für gleichgeschlechtliche Paare in einer eingetragenen Partnerschaft. Von der Ausgleichszulage sind noch 5,1 % Krankenversicherungsbeitrag abzuziehen.

Ausgleichszulagenbonus/Pensionsbonus

Unter bestimmten Voraussetzungen gebührt Personen, solange sie ihren rechtmäßigen und gewöhnlichen Aufenthalt im Inland haben, und das Gesamteinkommen den jeweiligen Grenzwert nicht übersteigt

- ein Ausgleichszulagenbonus, wenn eine Ausgleichszulage zu einer Eigenpension bezogen wird oder
- ein Pensionsbonus, wenn keine Ausgleichszulage zu einer Eigenpension bezogen wird.

| Ausgleichszulagenbonus/ Pensionsbonus | Grenzwert für Gesamteinkommen | Maximale Bonushöhe |
|--|-------------------------------|--------------------|
| Vorliegen von mind. 360 Beitragsmonaten | EUR 1.208,06 | EUR 164,37 |
| Vorliegen von mind. 480 Beitragsmonaten | EUR 1.443,23 | EUR 419,19 |
| Vorliegen von mind. 480 Beitragsmonaten bei gemeinsamen Haushalt mit dem Ehegatten/der Ehegattin bzw. dem/der eingetragenen Partner:in | EUR 1.948,08 | EUR 418,74 |

NACHKAUF VON SCHUL- UND STUDIENZEITEN

Schul-, Studien- und Ausbildungszeiten werden bei der Pensionsberechnung bzw. bei der Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen nur dann berücksichtigt, wenn für diese nachträglich Beiträge entrichtet worden sind. Nachgekaufte Schul-/Studien-/Ausbildungszeiten gelten als Beitragszeiten der freiwilligen Versicherung. Für ab 1.1.2005 gelegene Schul-, Studien- und Ausbildungszeiten besteht die Möglichkeit, eine Selbstversicherung in der Pensionsversicherung abzuschließen.

Nachgekauft werden können Zeiten, die ab dem Kalenderjahr nach Vollendung des 15. Lebensjahres liegen und an einer mittleren oder höheren inländischen Schule, an einer Hochschule bzw. Kunstakademie (mindestens zweijähriger Ausbildungsweg) verbracht wurden sowie Zeiten für eine nach dem Hochschulstudium vorgeschriebene Berufsausbildung.

Als Schuljahr gilt der Zeitraum von September bis August. 12 Monate pro anrechenbarem Schuljahr können nachgekauft werden, für jedes Hochschulsemester 6 Monate, und für die Ausbildungsmonate die gesamte Dauer. Die Schule muss nicht abgeschlossen worden sein. Abgebrochene Schuljahre zählen jedoch nicht.

| Wie viele Jahre können nachgekauft werden: | |
|--|---------------------|
| Mittlere Schule | 2 Jahre |
| Höhere Schule/ Akademie | 3 Jahre |
| Hochschule/ Kunstakademie | 6 Jahre/12 Semester |

Ausnahme:

Bei Witwer-/Witwen- und Waisenspensionen zählen Schul-/Studien-/Ausbildungszeiten des oder der Verstorbenen auch ohne Beitragsleistung für die Erfüllung der Wartezeit (Mindestversicherungszeit).

Kosten des Nachkaufs

Bei den Kosten für den Nachkauf von Schul-, Studien und Ausbildungszeiten wird nicht mehr nach Art der Bildungseinrichtung (Schule oder Universität) unterschieden. Es gilt ein einheitlicher Beitragssatz, der bei Antragstellung im Jahr 2023 EUR 1.333,80 für einen Monat beträgt. Das entspricht einer Beitragszahlung

von einem Verdienst in Höhe der Höchstbeitragsgrundlage (22,8 %). Auf dem Pensionskonto erwirbt man daher Ansprüche in einer Höhe, die einem Einkommen in Höhe von EUR 5.850,00 entsprechen (Wert 2023).

Steuerersparnis

Die Kosten des Nachkaufs sind ohne Begrenzung steuerlich als Sonderausgabe absetzbar. Die Steuerersparnis ist umso höher, je höher das Einkommen ist („Progressiver Steuertarif“).

Es besteht die Möglichkeit, eine Ratenzahlung zu beantragen, um nicht den gesamten Betrag in einem Jahr entrichten zu müssen. Dabei werden von der Pensionsversicherungsanstalt keine Verzugszinsen verrechnet. Ratenzahlung ist auch insofern sinnvoll, als durch das Verteilen der Zahlungen auf mehrere Jahre der Steuervorteil am größten ist.

FREIWILLIGE SELBSTVERSICHERUNG UND FREIWILLIGE WEITERVERSICHERUNG

Wer nicht mehr pensionsversichert ist, kann sich freiwillig selbst- bzw. weiterversichern.

Das betrifft etwa Menschen, die aus dem Arbeitsleben ausscheiden und nicht über das AMS weiterversichert sind bzw. solche, die Voraussetzungen für eine anschließende Weiterversicherung schaffen wollen, wenn keine oder zu wenig Vorversicherungszeiten vorliegen. Für den betreffenden Zeitraum werden zusätzliche Versicherungsmonate erworben.

Selbstversicherung

Die Selbstversicherung ist auch rückwirkend (12 Monate) möglich. Eine Erwerbstätigkeit vor der Selbstversicherung ist nicht erforderlich. Als Voraussetzungen gelten, die Vollendung des 15. Lebensjahres, ein Wohnsitz im Inland und dass keine gesetzliche Pensionsversicherung vorliegt. Der Versicherungsbeginn ist von dem oder der Versicherten innerhalb eines Zeitrahmens von 12 Monaten vor Antragstellung und dem Monatsersten nach Antragstellung frei wählbar. Die Selbstversicherung kann jederzeit zum Letzten eines Kalendermonats von dem oder der Versicherten beendet werden bzw. endet, wenn die Voraussetzungen enden (z. B. mit Beginn einer Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung).

Hat vor der freiwilligen Selbstversicherung noch keine Pflichtversicherung bestanden, so beträgt die Beitragsgrundlage EUR 3.412,50 (Wert 2023). Bei einer zuvor bestehenden Pflichtversicherung wird der durchschnittliche monatliche Bruttoarbeitsverdienst aus dem Kalenderjahr vor dem Beschäftigungsende für die Festlegung der Beitragsgrundlage herangezogen. Diese Beitragsgrundlage ist mit dem Mindestbetrag von EUR 918,30 und dem Höchstbetrag von EUR 6.825,00 begrenzt. Als Beitrag zur Selbstversicherung sind pro Monat 22,8 % der Beitragsgrundlage zu bezahlen. Somit kostet ein Selbstversicherungsmonat EUR 778,05, wenn noch keine Pflichtversicherung bestanden hat. Wenn bereits eine Pflichtversicherung bestanden hat kostet ein Monat – abhängig von der Beitragsgrundlage – zwischen EUR 209,37 und EUR 1.556,10 (alle Werte für 2023).

Geringfügige Beschäftigung

Geringfügig Beschäftigte nach dem ASVG haben die Möglichkeit, sich um den monatlichen Beitrag von EUR 70,72 (Wert 2023) in der Pensions- und Krankenversicherung selbst zu versichern. Durch diese freiwillige Versicherung besteht in der Krankenversicherung sowohl Anspruch auf Sachleistungen (z.B. ärztliche Hilfe, Heilmittel, Krankenhausaufenthalte) als auch auf Geldleistungen (Krankengeld, Wochengeld).

In der Pensionsversicherung sind Versicherungszeiten dieser freiwilligen Versicherung jenen der Pflichtversicherung gleichzusetzen.

Der Antrag auf Selbstversicherung ist bei dem zuständigen Krankenversicherungsträger zu stellen.

Weiterversicherung

Die Möglichkeit einer freiwilligen Weiterversicherung besteht für Personen, die aus der Pflicht- oder Selbstversicherung ausscheiden und auf diesem Weg Versicherungslücken schließen möchten. Ein Antrag ist binnen sechs Monate nach Ausscheiden aus der Versicherung erforderlich. Wurden bereits 60 Versicherungsmonate erworben (ausgenommen Monate der Selbstversicherung), kann der Antrag jederzeit eingebracht werden.

Als Voraussetzungen gelten, dass vor dem Ende der Pflicht- oder Selbstversicherung

- in den letzten 24 Monaten mindestens 12 Versicherungsmonate oder
- in den letzten 5 Jahren jährlich mindestens 3 Versicherungsmonate oder
- 60 Versicherungsmonate vor der Antragstellung in einer oder mehreren Pensionsversicherungen vorliegen.

Die Beitragsgrundlage für die freiwillige Weiterversicherung in der Pensionsversicherung richtet sich, wie bei der freiwilligen Selbstversicherung, nach dem durchschnittlichen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverdienst aus dem Kalenderjahr vor der Antragstellung.

Der Beitrag richtet sich nach den sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverdiensten aus dem Jahr vor dem Ausscheiden aus der Pflichtversicherung.

Die Beitragsgrundlage ist begrenzt und beträgt mindestens EUR 918,13 bzw. höchstens EUR 6.825,00. Als Beitrag zur Weiterversicherung sind pro Monat 22,8 Prozent der Beitragsgrundlage zu bezahlen.

Unter Berücksichtigung der vorher erwähnten Mindest- und Höchstbeträge sind daher für einen Monat der freiwilligen Weiterversicherung zwischen EUR 209,37 und EUR 1.556,10 zu bezahlen.

Über Antrag ist unter gewissen Umständen eine Minderung der Beitragsgrundlage möglich, wenn dies die wirtschaftlichen Verhältnisse des Antragsstellers oder der Antragsstellerin rechtfertigen. In diesem Fall wird die Leistung aus der Arbeitslosenversicherung (Arbeitslosengeld – ggf. plus Einkommen des Ehegatten oder der Ehegattin) als Beitragsgrundlage herangezogen.

HÖHERVERSICHERUNG

Durch eine freiwillige Zusatzversicherung in der Pensionsversicherung kann jeder oder jede Versicherte, unabhängig vom Lebensalter, den künftigen Pensionsanspruch erhöhen. Die Höherversicherung ist also eine Möglichkeit der privaten Pensionsvorsorge im Rahmen der Pensionsversicherung und stellt eine Alternative zu finanzmarktabhängigen Vorsorgeprodukten dar. Die Höherversicherung bewirkt eine höhere Pension durch einen besonderen Steigerungsbetrag. Es werden dadurch aber keine zusätzlichen Versicherungsmonate erworben.

Voraussetzung ist, dass man pensionsversichert ist. Es muss eine Pflicht-, Weiter- oder Selbstversicherung vorliegen. Die Höherversicherung ist bei der Pensionsversicherungsanstalt zu beantragen. Der Zeitpunkt der Zahlung(en) und die Beitragshöhe sind frei wählbar. Maximal kann man pro Jahr bis zur doppelten monatlichen Höchstbeitragsgrundlage zahlen (2023: EUR 11.700,00). Die Höherversicherung beginnt mit der ersten Einzahlung und kann jederzeit wieder beendet werden.

Der besondere Steigerungsbetrag wird 14-mal jährlich gemeinsam mit der Pension ausbezahlt und anteilmäßig wie die Pension erhöht. Bereits die Einzahlung eines einzigen Beitrages bewirkt eine Pensionserhöhung. Im Falle des Todes des oder der Versicherten geht ein Teil der Ansprüche auf die Bezieher:innen von Hinterbliebenenpensionen über. Wenn aber die Pensionserhöhung bei höheren Pensionen geringer ausfällt, betrifft dies auch die Ansprüche aus der freiwilligen Höherversicherung.

Auswirkung auf die Pensionshöhe

Durch Beiträge zur Höherversicherung wird nicht die Pensionsbemessungsgrundlage erhöht, sondern ein „besonderer Steigerungsbetrag“ zur monatlichen Pension erworben. Dieser errechnet sich aus den eingezahlten Beiträgen (länger zurückliegende Beitragszahlungen werden aufgewertet). Für die Beiträge wird ein Anspruch errechnet, der abhängig ist vom Alter zum Zeitpunkt der Beitragsleistung und vom Pensionsbeginn. Je jünger ein Versicherter oder eine Versicherte bei der Beitragsleistung ist, umso höher ist der zustehende Prozentsatz.

Bei der Berechnung des Steigerungsbetrages werden seit April 2016 einheitliche Faktoren für Frauen und Männer zugrunde gelegt. Der durch die Höherversicherung resultierende Pensionsanteil ist zu 75 % steuerfrei.

PENSIONSSPLITTING

Unter Pensionssplitting ist die freiwillige Übertragung von im Pensionskonto eingetragenen Teilgutschriften zu verstehen. Der erwerbstätige Elternteil kann bis zu 50 % seiner Teilgutschrift an den erziehenden Elternteil übertragen. Jener Elternteil, der sich der Kindererzie-

hung widmet, erhält dafür eine Gutschrift im Pensionskonto.

Die übertragene Teilgutschrift muss sich auf eine Erwerbstätigkeit beziehen. Teilgutschriften etwa für den Bezug von Arbeitslosengeld können nicht übertragen werden. Eine solche Vereinbarung ist im Nachhinein nicht mehr widerrufbar, um Rechtssicherheit für Erziehende zu schaffen. Im Rahmen des freiwilligen Pensionssplittings für Zeiten der Kindererziehung können nur die Pensionsgutschriften voller Kalenderjahre übertragen werden. Eine unterjährige Änderung des Splittings ist aus Gründen der leichten Vollziehbarkeit nicht vorgesehen.

ZUVERDIENST WÄHREND DER PENSION

Ein Zuverdienst während der Alterspension ist uneingeschränkt möglich und verringert die Pensionshöhe nicht. Vielmehr ist eine Erhöhung der Pension möglich: Liegt ein Einkommen über der Geringfügigkeitsgrenze (EUR 500,91 pro Monat, Wert 2023) und wird dadurch eine Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung begründet, wird ein besonderer Höherversicherungsbetrag zuerkannt. Dieser Betrag gebührt erstmals ab jenem Kalenderjahr, das dem Kalenderjahr der Aufnahme der Erwerbstätigkeit folgt.

Zur vorzeitigen Alterspensionen kann man bis Geringfügigkeitsgrenze (€ 500,91, Wert 2023) dazuverdienen. Ein höheres Einkommen führt im jeweiligen Monat zum Wegfall der Pension. Im Gegenzug erhöht sich die Pension für jeden weggefallenen Monat um 0,55%. Fällt die vorzeitige Pension 1 Jahr weg, erhöht sich die Pension um 6,6%.

Besteht während des Bezugs einer Berufsunfähigkeits- bzw. Invaliditätspension ein Zuverdienst, wird dieses Einkommen angerechnet und kürzt die Pensionshöhe. Siehe Punkt „Berufsunfähigkeits-/Invaliditätspension“ (Seite 44 ff.).

VERSICHERUNGSZEITEN IM AUSLAND

Auf Grundlage der geltenden zwischenstaatlichen Sozialversicherungsabkommen ist die Berücksichtigung von im Ausland erworbenen Versicherungszeiten geregelt. Bei der Pensionsberechnung wird unterschied-

den, ob ausländische Versicherungszeiten in einem EU-Mitgliedstaat, EWR-Staat, der Schweiz, oder in einem sonstigen Vertragsstaat, erworben wurden.

Versicherungszeiten aufgrund einer Erwerbstätigkeit in einem Land, mit dem kein Abkommen besteht, werden bei der Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen und der Feststellung des Leistungsausmaßes nicht berücksichtigt.

Wenn die Anspruchsvoraussetzungen für eine Pension nicht allein mit den österreichischen Versicherungsmonaten erfüllt sind, werden die in einem Mitglied- oder Abkommensstaat erworbenen Versicherungszeiten für die Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen hinzugezählt. Wenn ein Pensionsanspruch besteht, hat der zuständige Pensionsversicherungsträger jedes Staates gesondert die Pensionsleistung nach seinen nationalen Rechtsvorschriften zu berechnen. Es können in den verschiedenen Staaten unterschiedliche Anspruchsvoraussetzungen bestehen. Das betrifft etwa das Mindestmaß an Versicherungszeiten oder das Pensionsalter.

Liegen Versicherungszeiten in der EU bzw. im EWR vor, wird folgendermaßen vorgegangen:

Wenn die Anspruchsvoraussetzungen für eine Pension bereits mit österreichischen Versicherungszeiten erfüllt sind, wird die Pension auf Basis der österreichischen Versicherungszeiten errechnet. Wenn die Anspruchsvoraussetzungen nicht alleine mit österreichischen Versicherungszeiten erfüllt werden, so sind bei der Ermittlung der Pension auch die mitgliedstaatlichen Versicherungszeiten mitzubersichtigen. Es wird dann eine theoretische Pension errechnet, als ob alle Versicherungszeiten in Österreich erworben worden wären. Von dieser erhält man dann jenen Anteil, der sich aus dem Verhältnis der österreichischen Versicherungszeiten zu allen Versicherungszeiten ergibt.

Liegen Versicherungszeiten vor, die in sonstigen Vertragsstaaten erworben wurden, so wird nicht wie oben beschrieben geprüft, ob ein Pensionsanspruch ohne bzw. mit den ausländischen Zeiten besteht.

Die Berechnung der Leistung erfolgt in diesem Fall nur auf Grundlagen der österreichischen Zeiten. Die ausländischen Zeiten wirken sich demnach nur hinsichtlich der Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen (notwendige Versicherungszeiten) aus.

Abkommensstaaten sind:

Albanien, Australien, Bosnien–Herzegowina, Chile, Indien, Israel, Kanada, Moldau, Montenegro, Nordmazedonien, Philippinen, Schweiz, Serbien, Südkorea, Tunesien, die Türkei, Uruguay und die USA.

aus. D. h. diese helfen dabei, überhaupt einen Anspruch zu erwerben, erhöhen diesen aber nicht. Versicherungszeiten aus einer Erwerbstätigkeit, die aus einem Staat stammen, mit welchem kein Sozialversicherungsabkommen besteht, werden nicht berücksichtigt.

Auswirkungen durch den BREXIT

Infolge des Austritts des Vereinigten Königreiches aus der Europäischen Union ist mit 1. Jänner 2021 das Austrittsabkommen bzw. das Abkommen über Handel und Zusammenarbeit wirksam geworden. Personen, die sich bereits vor 1. Jänner 2021 in einer grenzüberschreitenden Situation befunden haben (z.B. durch den Erwerb von Versicherungszeiten), sowie deren Familienangehörigen und Hinterbliebenen, verfügen weiterhin über ein Bleiberecht, unterliegen einem Diskriminierungsschutz und sind durch die Weiteranwendung des EU-Rechts von der Sozialversicherung geschützt. Für Personen, die sich ab 1. Jänner 2021 erstmals in einer grenzüberschreitenden Situation befinden, gilt das Handelsabkommen. Um die pensionsrechtlichen Ansprüche im Einzelfall zu klären, ist es erforderlich, sich direkt mit der Pensionsversicherungsanstalt in Verbindung zu setzen.



Sowohl in der österreichischen als auch in der ausländischen Sozialversicherung gilt das Antragsprinzip. Es ist nicht notwendig, in jedem Vertragsstaat die Pension gesondert zu beantragen. Bei der Antragstellung im Wohnortstaat ist darauf hinzuweisen, dass man auch ausländische Versicherungszeiten erworben hat. Ihr Versicherungsträger nimmt dann mit dem zuständigen Institut dieses Staates Kontakt auf und leitet das „zwischenstaatliche Pensionsfeststellungsverfahren“ ein.

PENSIONS- BERECHNUNG

Im folgenden Abschnitt wird überblicksmäßig das grundsätzliche Vorgehen bei der Pensionsberechnung für das Pensionskonto (relevant für alle ab dem 01.01.1955 Geborenen), dargestellt. Außerdem wird der Umstieg ins neue Pensionsrecht und das Vorgehen bei der Erstellung der Erstgutschrift am Pensionskonto erläutert.

Die Bestimmung der Höhe der Pension hängt im Wesentlichen ab von:

- der Anzahl der erworbenen Versicherungsmonate,
- der Höhe der Bemessungsgrundlage (Einkommen für die Pensionsberechnung),
- dem Alter bei Pensionsbeginn.

BEMESSUNGSGRUNDLAGE

Die Bemessungsgrundlage bildet die Basis für die Pensionsberechnung und wurde vor der Pensionsreform 2003 aus den 180 Beitragsmonaten (15 Jahren), der durchschnittlich höchsten Arbeitsverdienste – dem sogenannten Durchrechnungszeitraum – ermittelt. Ab 2003 wurde der Durchrechnungszeitraum für die Bemessungsgrundlage im ASVG schrittweise um je 12 Monate pro Jahr angehoben und sollte im Jahr 2028 schließlich auf 480 Monate (40 Jahre) angestiegen sein.

Durch die erfolgte Umstellung auf das neue Pensionsrecht im Jahr 2014 spielt diese schrittweise Ausdehnung de facto keine Rolle mehr und war nur mehr für die Pensionsberechnung jener Versicherten relevant, die vor 1955 geboren wurden. Im neuen Allgemeinen Pensionsgesetz gilt grundsätzlich „Lebensdurchrechnung“, d. h. die Pension wird auf Basis des gesamten Einkommensverlaufes berechnet.

AUFWERTUNGSFAKTOREN

Arbeitsverdienste, die mehr als ein Kalenderjahr zurückliegen, werden aufgewertet, um eine Anpassung an den sich ändernden Geldwert sicherzustellen. Diese Aufwertungsfaktoren werden jährlich neu festgesetzt. Im ASVG werden die in der Vergangenheit erworbenen Versicherungszeiten weitaus schlechter bewertet als im APG. Die Aufwertung im Pensionskonto erfolgt mit der durchschnittlichen Steigerung der Beitragsgrundlagen und folgt damit im Wesentlichen der Entwicklung der Löhne und Gehälter.

KONTOPROZENTSATZ

Von der jeweils ermittelten Bemessungsgrundlage gebührt pro Jahr ein Steigerungsbetrag, also ein Prozentsatz der Bemessungsgrundlage, der die Pensionshöhe ergibt. Der Steigerungsbetrag beträgt 1,78 %. Somit ergibt sich mit 45 Versicherungsjahren eine Ersatzrate von 80 % der Bemessungsgrundlage.



© iStock

ABSCHLÄGE BEI VORZEITIGEM PENSIONSANTRITT

Bei Pensionsantritt vor dem Regelpensionsalter werden Abschläge berechnet. Sie betragen grundsätzlich 4,2 % der Bruttopension pro Jahr bzw. 0,35 % pro Monat der früheren Inanspruchnahme. Bei der Korridor pension, Schwerarbeitspension und Berufsunfähigkeitspension gelten andere Abschläge (siehe dazu die Ausführungen zu den einzelnen Pensionsarten).

Bei der Langzeitversichertenregelung galt im Jahr 2021 noch eine Abschlagsbefreiung. Siehe Punkt „Langzeitversichertenregelung“ (Seite 38 ff.).

Begründbar sind Abschläge durch die längere Pensionsbezugsdauer in Folge des früheren Pensionsantritts. Laut Sterbetafel von 2020 lag die Lebenserwartung von 60-jährigen Männern bei 21,84 Jahren und bei 60-jährigen Frauen bei 25,55 Jahren.⁹ Wenn ein

Mann mit 62 statt 65 Jahren in Pension geht, beträgt die Pensionsbezugsdauer daher 19,84 statt 16,84 Jahre und ist um 17,8 % länger. Das entspricht in etwa der Höhe der Abschläge bei 3 Jahren vorzeitigem Antritt (15,3 % bei Korridor pension, 12,6 % bei der Langzeitversichertenregelung).

FRÜHSTARTERBONUS AB 2022

Gleichzeitig mit der Wiedereinführung der Abschläge bei der Langzeitversichertenregelung wurde 2022 der sogenannten Frühstarterbonus eingeführt.

Dieser bringt einen Zuschlag für jeden Beitragsmonat, der vor Vollendung des 20. Lebensjahres erworben wurde und gebührt monatlich zusätzlich zur Pension. Im Jahr 2023 beträgt der Frühstarterbonus 1,03 Euro, er ist in diesem mit dem Höchstausmaß von 61,86 Euro begrenzt.

⁹ Statistik Austria „Lebenserwartung für ausgewählte Altersjahre 1868/71 bis 2010/12, 1951 bis 2020“ (letzter Zugriff 16.12.2021)

Voraussetzung für den Bezug ist, dass bei Pensionsantritt mindestens 25 Arbeitsjahre (300 Beitragsmonate aufgrund einer Erwerbstätigkeit) vorliegen und dass mindestens 12 Monate davon vor dem 20. Lebensjahr erworben wurden. Die Beträge werden regelmäßig aufgewertet. Die durch die Abschläge entstehenden Pensionsverluste bei Pensionsantritt vor dem Regel-pensionsalter werden durch den Frühstarterbonus bei weitem nicht ausgeglichen.

BONIFIKATION BEI SPÄTEREM PENSIONSANTRITT

Als Anreiz für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben wurde mit 1.1.2017 ein Aufschubbonus eingeführt, der Versicherten zusteht, die trotz erfüllter Voraussetzungen für die Alterspension weiterarbeiten. Für die Monate der späteren Inanspruchnahme der Pension erhöht sich die Pension um 4,2 % pro Jahr. Zusätzlich wird in der Bonusphase die Hälfte des Arbeitnehmer:innen- und des Arbeitgeber:innen-Beitrages durch die Pensionsversicherung getragen, wodurch sich das Arbeits-Nettoeinkommen erhöht. Für die Gutschrift am Pensionskonto werden bei der späteren Pensionsberechnung jedoch weiterhin die vollen Beitragsgrundlagen herangezogen.

ERMITTLUNG DER PENSION AM PENSIONSKONTO

- Im Pensionskonto gilt volle Lebensdurchrechnung. (Der Durchrechnungszeitraum ist nicht wie bei der früheren Berechnung nach dem ASVG begrenzt) Für jedes Versicherungsjahr gebührt ein einheitlicher Kontoprozentsatz von 1,78 %. Das bedeutet, man erwirbt für jedes Versicherungsjahr einen zusätzlichen Pensionsanspruch in der Höhe von 1,78 % des sozialversicherungspflichtigen Einkommens bzw. der am Pensionskonto ausgewiesenen Beitragsgrundlagen.
- Zurückliegende Zeiten werden im APG entsprechend der durchschnittlichen Entwicklung der Beitragsgrundlagen, und somit besser als es im ASVG der Fall war, aufgewertet.
- Die Bemessungsgrundlage für Kindererziehungszeiten, Familienhospizkarenz, Präsenz- und Zivildienst beträgt EUR 2.090,61 (Wert für 2023).

- Zeiten der Arbeitslosigkeit werden mit 70 % der Bemessungsgrundlage des Arbeitslosengeldes (nicht mit dem Arbeitslosengeld selbst) berücksichtigt, Zeiten der Notstandshilfe mit 92 % davon. Diese Zeiten sind im „Altrecht“ gar nicht in die Bemessungsgrundlage eingegangen, sondern haben sich als Ersatzmonate nur auf den Steigerungsprozentsatz ausgewirkt.

Pensionshöhe in Abhängigkeit der Versicherungszeiten, bei Pensionsantritt zum Regelpensionsalter

| Versicherungsjahre | Soviel Prozent der Bemessungsgrundlage ergibt die Pensionshöhe |
|--------------------|--|
| 15 | 26,7 % |
| 20 | 35,6 % |
| 25 | 44,5 % |
| 30 | 53,4 % |
| 35 | 62,3 % |
| 40 | 71,2 % |
| 45 | 80,1 % |



Beispiel:

Verdient man in einem Jahr EUR 1.000,- pro Monat, dann erhöht sich dadurch der Pensionsanspruch um 1,78 % von EUR 1.000,-, also um EUR 17,80. Verdient man EUR 2.000,-, erhöht er sich um EUR 35,60. Nach 45 Jahren weist somit das Pensionskonto eine Pension in der Höhe von 80 % des Lebensdurchschnittseinkommens auf: $(45 * 1,78 = 80,1)$.



2,5%

2,0%

1,5%

1,0%

0,5%

0,0%



EIGENPENSIONEN

ALTERSPENSION ZUM REGELPENSIONSALTER

Die Regelpension kann von Frauen bei Vollendung des 60. Lebensjahres und von Männern bei Vollendung des 65. Lebensjahres in Anspruch genommen werden.

Zusätzlich müssen die folgenden Mindestversicherungszeiten vorliegen:

Personen, die **ab dem 01.01.1955** geboren wurden:

- mindestens 180 Versicherungsmonate, davon müssen mindestens 84 Monate auf Grund einer Erwerbstätigkeit vor dem Stichtag vorliegen.
- wenn bis zum 31.12.2004 mindestens ein Versicherungsmonat erworben wurde, gelten die oben angeführten Bestimmungen nur, sofern sie für diese Personen günstiger sind.

Personen, die **vor dem 01.01.1955** geboren wurden:

- mindestens 15 Beitragsjahre (180 Beitragsmonate) in der Pflichtversicherung (dazu zählen pro Kind auch bis zu 24 Monate Kinderbetreuungsgeldbezug) oder einer freiwilligen Versicherung zum Stichtag.
 - **oder** mindestens 300 Versicherungsmonate (Ersatzmonate vor dem 01.01.1956 ausgenommen) zum Stichtag
 - **oder** mindestens 180 Versicherungsmonate in den letzten 360 Kalendermonaten vor dem Stichtag.



Anhebung des Regelpensionsalters für Frauen

Ab dem Jahr 2024 wird das Regelpensionsalter für Frauen in Halbjahresschritten auf 65 Jahre angehoben. Jene, die bis zum 01.12.1963 geboren wurden, haben ein Regelpensionsalter von 60 Jahren. Für Frauen, die ab 02.06.1968 geboren wurden, beträgt das Regelpensionsalter 65 Jahre (siehe Tabelle auf Seite 26 – „Anhebung Frauenpensionsalter“).

Berechnung der Alterspension

Die Berechnung der Alterspension ist im Kapitel „Pensionsberechnung“ (Seite 34 ff.) erläutert.

LANGZEITVERSICHERTENREGELUNG

Die Langzeitversichertenregelung ermöglicht einen Pensionsantritt vor dem Regelpensionsalter.

Männer können die Langzeitversichertenregelung ab Vollendung des 62. Lebensjahres in Anspruch nehmen, wenn mindestens 540 Beitragsmonate (45 Jahre) erworben wurden. Für Frauen wird das Zugangsalter schrittweise auf 62 Jahre angehoben; auch hinsichtlich der erforderlichen Beitragszeiten wirkt für Frauen eine schrittweise Anhebung.

(Hinweis: Analog zur Verschiebung, die sich bei der Anhebung des Regelpensionsalters von Frauen ergeben hat, wurde das Zugangsalter zur Langzeitversichertenregelung präzisiert. Siehe dazu auch die Ausführungen unter der Überschrift „Regelpensionsalter“ auf Seite 26)

Anspruchsvoraussetzungen für Frauen in der Langzeitversichertenregelung

| Jahrgang | Alter | Beitragsmonate |
|---------------------------|-------|----------------|
| 1961 | 59 | 528 |
| 01.01.1962 bis 31.12.1963 | 60 | 540 |
| 01.01.1964 bis 30.06.1964 | 60,5 | 540 |
| 01.07.1964 bis 31.12.1964 | 61 | 540 |
| 01.01.1965 bis 30.06.1965 | 61,5 | 540 |
| ab 01.07.1965 | 62 | 540 |

Neben Erwerbszeiten werden folgende Zeiten für die Langzeitversichertenregelung als Beitragszeiten berücksichtigt:

- bis zu 60 Ersatzmonate für Zeiten der Kindererziehung
- Ersatzmonate wegen Anspruch auf Wochengeld
- bis zu 30 Ersatzmonate für Zeiten eines Präsenz- oder Zivildienstes

Krankengeldzeiten, Zeiten des Bezuges einer Leistung der Arbeitslosenversicherung, Beitragszeiten einer freiwilligen Versicherung sowie nachgekaufte Schul-/Studienzeiten werden bei der Langzeitversicherung für die notwendigen Versicherungsjahre nicht berücksichtigt. Die Art der erbrachten beruflichen Tätigkeit ist hinsichtlich des Anspruchs auf die Langzeitversichertenregelung (manchmal noch als „Hacklerregelung“ bezeichnet) nicht relevant.

Abschlagsberechnung

Grundsätzlich werden bei der Berechnung der Pensi-

on nach der Langzeitversichertenregelung Abschläge wirksam. Diese betragen für jeden Monat bzw. jedes Jahr, zwischen dem tatsächlichen Pensionsantritt und dem Regelpensionsalter, 0,35 % p. M. bzw. 4,2 % p. J.. Für Pensionsantritte zwischen 1.1.2020 und 31.12.2021 galt eine Abschlagsfreiheit, wenn 45 Arbeitsjahre über der Geringfügigkeitsgrenze (des jeweiligen Jahres) vorliegen. Dazu zählten auch Lehrzeiten. Von den erforderlichen 45 Arbeitsjahren konnten bis zu 5 Jahre durch Zeiten der Kindererziehung ersetzt werden. Andere Versicherungszeiten (z. B. Präsenz-/ Zivildienstzeit), wurden hinsichtlich der Abschlagsfreiheit nicht berücksichtigt. Ab dem Kalenderjahr 2022 wurde die Abschlagsfreiheit außer Kraft gesetzt. Der im Gegenzug eingeführte „Frühstarterbonus“ (Seite 35) kann die entstehenden Verluste nicht kompensieren.



Es gibt aber eine Wahrungsbestimmung: Wer per 31.12.2021 die Voraussetzungen für einen abschlagsfreien Pensionsantritt erfüllt hat – nämlich das Vorliegen von 45 Arbeitsjahren – kann auch nach 2021 ohne Abschläge die Pension antreten. Das bedeutet, dass man in diesen Fällen auch abschlagsfrei in Pension gehen kann, wenn man erst nach 2021 62 Jahre alt wird, aber schon bis Ende 2021 45 Arbeitsjahre aufweist. Das betrifft v. a. Jahrgänge 1960 und 1961.

Langzeitversichertenregelung und Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung

Sind die Voraussetzungen für die Langzeitversichertenregelung erfüllt, können keine Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung in Anspruch genommen werden. Somit besteht etwa auch nicht die Möglichkeit, die Blockvariante der Altersteilzeit über den frühestmöglichen Pensionsantritt hinaus zu vereinbaren. Die kontinuierliche Variante der Altersteilzeit ist jedoch trotz erfüllter Anspruchsvoraussetzungen bis zum Regelpensionsalter möglich (siehe auch Gewerkschaft GPA-Broschüre „Altersteilzeit/Teilpension“).

Wegfall der Leistung

Zur vorzeitigen Alterspensionen kann man bis zur Geringfügigkeitsgrenze (EUR 500,91; Wert 2023) dazu verdienen. Ein höheres Einkommen führt im jeweiligen

Monat zum Wegfall der Pension. Im Gegenzug erhöht sich die Pension für jeden weggefallenen Monat um 0,55 %. Fällt die vorzeitige Pension 1 Jahr weg, erhöht sich die Pension um 6,6 %.

KORRIDORPENSION

Die Korridor pension ermöglicht, ebenso wie die Langzeitversichertenregelung, einen Pensionsantritt ab dem vollendeten 62. Lebensjahr. Unterschiede gibt es hinsichtlich der erforderlichen Versicherungszeiten und der Abschläge. Die Voraussetzungen für die Korridor pension liegen vor, wenn mindestens 480 Versicherungsmonate erworben wurden.

Bei der Korridor pension wird hinsichtlich des Antrittsalters nicht zwischen Frauen und Männern unterschieden. Das bedeutet, dass die Korridor pension für Frauen erst ab dem Jahr 2028 relevant sein wird. Vorher besteht für sie noch die Möglichkeit, bereits vor Vollendung des 62. Lebensjahres entweder eine Alterspension oder eine vorzeitige Alterspension in Anspruch zu nehmen (siehe Tabelle auf Seite 26 – „Anhebung Frauenpensionsalter“).

Berechnung der Korridor pension

Innerhalb eines Pensionskorridors, der zwischen der Vollendung des 62. Lebensjahres und des 68. Lebensjahres liegt, werden Abschläge berechnet. Diese betragen für jedes Jahr/Monat, das man vor dem Regelpensionsalter die Pension antritt, 5,1 % bzw. 0,425 %.

Ein entsprechender Bonus wird zugeschlagen, wenn die Pension zwischen dem vollendeten 65. und dem vollendeten 68. Lebensjahr angetreten wird. Die Pension erhöht sich um 4,2 Prozent für je 12 Monate des späteren Pensionsantrittes, maximal also um 12,6 Prozent der Leistung.

Wegfall der Korridor pension

Bezieht man eine Korridor pension und übt gleichzeitig eine Erwerbstätigkeit mit Pflichtversicherung aus, oder bezieht man ein Einkommen über der Geringfügigkeitsgrenze, so entfällt die Korridor pension in den jeweiligen Kalendermonaten zur Gänze. Auch Zeiten des Bezuges einer Geldleistung für nicht konsumierten Urlaub (Urlaubsabfindung, Urlaubsentschädigung) gelten als Pflichtversicherung und führen für die Dauer des Bezuges zu einem Wegfall der Korridor pension. Bei

Erreichen des Regelpensionsalters (65 Jahre) kommt es zu einer Neuberechnung und die Pensionsleistung wird für jeden Monat des Wegfalls um 0,55 % erhöht. Die Neuberechnung erfolgt von Amts wegen, sie muss daher nicht beantragt werden.

Korridor pension oder Berufsunfähigkeits- bzw. Invaliditätspension?

Wer nach 62 Jahren invalide bzw. berufsunfähig wird und die übrigen Voraussetzungen für die Korridor pension erfüllt, muss diese nicht in Anspruch nehmen, sondern kann auch eine Invaliditäts-/Berufsunfähigkeitspension beantragen. Dabei können geringere Abschläge wirksam werden.

Ausnahme bei Ansprüchen aus der Arbeitslosenversicherung

Grundsätzlich gibt es keinen Anspruch auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung, wenn man die Anspruchsvoraussetzungen für eine Pension erfüllt. Hinsichtlich der Korridor pension gilt jedoch, dass Personen, die ihr Dienstverhältnis unter bestimmten berücksichtigungswürdigen Gründen (z. B. Kündigung durch den oder die Arbeitgeber:in, berechtigter vorzeitiger Austritt) beenden und einen Anspruch auf Korridor pension hätten, die Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung für längstens ein Jahr – aber maximal bis zur Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen für eine vorzeitige Alterspension – beziehen können und nicht zwingend eine Korridor pension beantragen müssen. Die Jahresfrist beginnt mit dem Tag der Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen für die Korridor pension. Auch wenn das Dienstverhältnis bereits vorher (z. B. mit 61 Jahren) von dem oder der Dienstgeber:in gekündigt wurde, steht dieses Anrecht des Bezugs einer Leistung aus der Arbeitslosenversicherung (von 62 bis 63) zu. Für dieses eine Jahr erwirbt man auch zusätzliche Versicherungsmonate, was zu einem höheren Steigerungsbetrag führt, und auch die Abschläge fallen durch den späteren Pensionsantritt geringer aus. Wenn man also bereits die Voraussetzungen für eine Korridor pension erfüllt, so sollte man sein letztes Dienstverhältnis nicht selbst auflösen. Es besteht jedoch die Verpflichtung, der Arbeitsvermittlung durch das AMS zur Verfügung zu stehen. Sobald ein Anspruch auf die vorzeitige Alterspension besteht, endet die Leistungserbringung durch die Arbeitslosenversicherung.

Auch der Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung ist bis zu einem Jahr nach Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen für eine Korridorpension möglich, sofern nicht zuvor der Anspruch auf eine vorzeitige Alterspension erfüllt ist.

SCHWERARBEITSPENSION

Die Schwerarbeitspension ermöglicht einen Pensionsantritt mit 60 Jahren und setzt geleistete Schwerarbeit voraus, die an bestimmte Kriterien geknüpft ist. Voraussetzung für die Schwerarbeitspension sind 540 Versicherungsmonate (45 Jahre). Davon müssen 120 Monate (10 Jahre) auf Schwerarbeitsmonate entfallen, die wiederum innerhalb der letzten 240 Monate (20 Jahre) vor dem Pensionsstichtag erworben wurden. Voraussetzung für eine Schwerarbeitspension ist weiters, dass keine pensionsversicherungsspflichtige Erwerbsarbeit vorliegt.

Schwerarbeitsmonat

Ein Schwerarbeitsmonat liegt vor, wenn innerhalb eines Kalendermonats mindestens 15 Tage der Ausübung einer, oder mehrerer besonders belastender Berufstätigkeiten (Schwerarbeit) vorliegen. Welche Tätigkeiten als Schwerarbeit gelten, ist durch Verordnung des Sozialministers festgelegt.

Definition von Schwerarbeit

- Schicht- oder Wechseldienst, wenn dabei auch Nachtdienst vorkommt (mindestens 6 Stunden zwischen 22 Uhr und 6 Uhr).
- Regelmäßige Arbeit unter Hitze oder Kälte im Sinne des Nachtschwerarbeitsgesetzes (Durchschnittstemperatur bei plus 30 Grad Celsius oder niedriger als Minus 21 Grad Celsius; Klimazustand muss durch Arbeitsvorgänge bzw. Arbeitsumgebung bedingt sein, z. B. überwiegender Aufenthalt in Kühlräumen, an Hochöfen erbrachte Tätigkeiten).
- Arbeit unter chemischen oder physikalischen Einflüssen, wenn dadurch eine Minderung der Erwerbsfähigkeit um mindestens 10 % verursacht wurde und
 - bei Verwendung von Arbeitsgeräten, Maschinen und Fahrzeugen, die durch gesundheitsgefährdende Erschütterung auf den Körper einwirken, oder

- wenn regelmäßig und mindestens während 4 Stunden der Arbeitszeit Atemschutzgeräte oder während 2 Stunden Tauchgeräte getragen werden müssen, oder
- bei ständigem gesundheitsschädlichen Einwirken von inhalativen Schadstoffen, die zu den im ASVG angeführten Berufskrankheiten führen können.

- Schwere körperliche Arbeit im Ausmaß von 8 Stunden, bei der Männer mindestens 2.000 und Frauen mindestens 1.400 Arbeitskilokalorien verbrauchen.
- Berufsbedingte Pflege von erkrankten oder behinderten Menschen mit besonderem Behandlungs- oder Pflegebedarf.
- Arbeit trotz Vorliegens einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von 80 % (nach dem Behinderteneinstellungsgesetz), sofern für die Zeit nach dem 30.6.1993 ein Anspruch auf Pflegegeld zumindest in Höhe der Stufe 3 bestanden hat.
- Tätigkeiten, für die ein Nachtschwerarbeitsbeitrag geleistet wurde, auch ohne dass daraus ein Anspruch auf Sonderruhegeld nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz entstanden ist, sowie alle Tätigkeiten, für die Zuschläge zum Sachbereich Urlaub der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse zu entrichten sind.

Die Feststellung von Schwerarbeitszeiten aufgrund der Ausübung schwerer körperlicher Arbeit (vorausgesetzter Mindestkalorienverbrauch) erfolgt auf Grundlage von Berufslisten. Diese enthalten definierte Berufsbilder, bei denen angenommen werden kann, dass „körperliche Schwerarbeit“ im Sinne der Schwerarbeitsverordnung vorliegt.

Es sind jedoch nicht alle denkmöglichen Berufsbilder enthalten, vor allem auch keine Tätigkeitsbeschreibungen. Die Berufslisten dienen lediglich als Verfahrensbefehl zur Vereinfachung des Verwaltungsverfahrens. Es können also auch nicht in der Berufsliste enthaltene Tätigkeiten/Berufsbilder zur Anerkennung von Schwerarbeitszeiten führen. Ebenso kann trotz Vorliegen von gemeldeten Schwerarbeitszeiten die Pensionsversicherung zum Schluss kommen, dass Schwerarbeitszeiten im Sinne der Schwerarbeitsverordnung nicht vorliegen. Die Beurteilung von Schwerarbeitszeiten erfolgt ausschließlich im Einzelfall im Rahmen eines Feststellungs- bzw. Pensionsverfahrens.

Antrag auf Schwerarbeitspension

Der Erledigung eines Pensionsantrages gehen umfangreiche Erhebungen voraus. Eine bereits vor dem Pensionsansuchen beantragte Feststellung der erworbenen Versicherungsmonate ist dabei im Hinblick auf eine möglichst kurze Verfahrensdauer von Vorteil. Ab Vollendung des 57. Lebensjahres können Versicherte ihre in Österreich erworbenen Schwerarbeitsmonate über Antrag feststellen lassen, wenn sie bereits mindestens 444 Versicherungsmonate (37 Jahre) erworben haben.

Sollte bereits zuvor ein Bedarf an der Feststellung von Schwerarbeitsmonaten im Sinne der Pensionsversicherung, z. B. bei einem Antragsverfahren auf eine Schwerarbeitspension, bestehen, so kann der oder die Dienstgeber:in die Tätigkeiten, die auf eine Schwerarbeit schließen lassen, samt Angabe der Dauer dieser bestätigen. Der oder die Dienstnehmer:in hat diese Bestätigung dem zuständigen Pensionsversicherungsträger zu übermitteln.

Meldepflichten des Dienstgebers oder der Dienstgeberin

Dienstgeber:innen haben seit 2008 jährlich bis Ende Februar für das jeweilige Vorjahr dem jeweils zuständigen Krankenversicherungsträger hinsichtlich der bei ihnen beschäftigten männlichen Versicherten, die bereits das 40. Lebensjahr vollendet haben, und weiblichen Versicherten, mit vollendetem 35. Lebensjahr, Daten zu melden, die für die Schwerarbeitspension relevant sind:

- alle Tätigkeiten, die auf das Vorliegen von Schwerarbeit schließen lassen,
- die Namen und Sozialversicherungsnummern jener Personen, die diese Tätigkeiten verrichten und
- die Dauer dieser Schwerarbeitstätigkeiten.

Die Meldung des Dienstgebers oder der Dienstgeberin ist keine Garantie für die Anerkennung der gemeldeten Zeiten als Schwerarbeitszeiten durch die Pensionsversicherung!

Der Anspruch auf eine Schwerarbeitspension bleibt erhalten, auch wenn von dieser erst zu einem späteren Zeitpunkt als beim Erfüllen aller Anspruchsvoraussetzungen Gebrauch gemacht wird.

Kritik an der Schwerarbeitspension

- Die Schwerarbeitspension unterscheidet nicht zwischen Männern und Frauen. Das heißt, dass diese Pensionsart für Frauen erst ab 2024 in Betracht kommt, da ab diesem Zeitpunkt das Regel-pensionsalter für Frauen schrittweise auf 65 Jahre angehoben wird und davor ohnedies noch unter 60 Jahre liegt. Vor 2024 haben Frauen generell noch die Möglichkeit, in Alterspension bzw. in vorzeitige Alterspension wegen langer Versicherungsdauer zu gehen. Erbrachte Schwerarbeit bleibt bei Frauen als Kriterium für einen Pensionsanspruch also vorerst unbeachtet.
- Die Regelung der Schwerarbeitspension bzw. die Definition von Schwerarbeit ist restriktiv. Das führt dazu, dass nur sehr wenige Versicherte die erforderlichen Anspruchsvoraussetzungen erfüllen können. Viele Menschen, die Schwerarbeit leisten, kommen nicht auf 45 Versicherungsjahre, sondern müssen schon vorher krankheitsbedingt in Pension gehen.
- Die Voraussetzung, dass Schwerarbeit in den letzten 20 Jahren vor dem Pensionsstichtag vorzuweisen ist, widerspricht den faktischen Erwerbsbiographien von Schwerarbeit leistenden Menschen. Die Mehrzahl erbringt Schwerarbeit zu Beginn des Arbeitslebens, muss aber später gesundheitsbedingt in andere Tätigkeiten wechseln. Diese Schwerarbeitszeiten bleiben unberücksichtigt.
- Nachtarbeit ist nicht generell ein Kriterium für Schwerarbeit sondern nur dann, wenn sie in Verbindung mit Schicht- oder Wechseldienst erfolgt. Die wissenschaftlich belegten gesundheitlichen Beeinträchtigungen, die von Nachtarbeit generell ausgehen, werden damit nicht ausreichend berücksichtigt.
- Gleichermäßen notwendig, wie die Wertung von Nachtarbeit als Schwerarbeit, wäre aus Gewerkschaftssicht auch die Berücksichtigung von Akkordarbeit, Fließbandarbeit oder ähnlichen Tätigkeiten (etwa Arbeit in einem Call Center) sowie von besonders belastenden Pflege Tätigkeiten.
- Fortwährende Lärmexposition fehlt als Schwerarbeitskriterium, bedeutet aber eine ähnliche Belastung wie regelmäßig unter Hitze bzw. Kälte arbeiten zu müssen.
- Psychische Belastungen bleiben bei der Definition von Schwerarbeit als Kriterien völlig unzureichend berücksichtigt.



© iStock

Berechnung der Schwerarbeitspension

Für jedes Jahr/Monat des Pensionsantritts vor dem Regelpensionsalter werden auch bei der Schwerarbeitspension Abschläge berechnet. Diese betragen 1,8 % pro Jahr bzw. 0,15 % pro Monat vor dem Regelpensionsalter und somit maximale Abschläge von 9 %.

Bei Schwerarbeitspension mit einem Stichtag zwischen dem 1.1.2020 und 31.12.2021 wurden keine Abschläge wirksam. Bei den erforderlichen Versicherungszeiten wurden ausschließlich Zeiten der Erwerbstätigkeit sowie Lehrzeiten berücksichtigt. Nicht aber Präsenz- und Zivildienstzeiten.

Beginnend mit 1.1.2022 wurden auch bei der Schwerarbeitspension wieder generell Abschläge wirksam.



Bei der Berechnung einer Berufsunfähigkeits- bzw. Invaliditätspension werden Schwerarbeitszeiten berücksichtigt und führen dort zu geringeren Abschlägen.

Nachtschwerarbeit

Ein Nachtschwerarbeitsmonat liegt vor, wenn innerhalb eines Kalendermonates an mindestens 6 Arbeitstagen Nachtschwerarbeit geleistet wird.

Als solche gilt:

- Arbeiten bei besonders belastender Hitze
- Arbeiten in begehbaren Kühlräumen
- Arbeiten bei dauernd starkem Lärm
- Arbeiten unter Einwirkung von Erschütterungen
- Arbeiten an Bildschirmarbeitsplätzen (unter gewissen Voraussetzungen).

Für jeden oder jede Nachtschwerarbeiter:in ist durch den oder die Arbeitgeber:in ein gesonderter Monatsbeitrag als Nachtschwerarbeitsbeitrag zu leisten. Dieser ist auch auf Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld) zu entrichten.

Sonderruhegeld

Das Sonderruhegeld ermöglicht einen vorzeitigen Pensionsantritt für Männer, die das 57. Lebensjahr und Frauen, die das 52. Lebensjahr vollendet haben und Zeiten der Nachtschwerarbeit aufweisen.

Voraussetzung ist, dass innerhalb der letzten 30 Jahre vor dem Pensionsstichtag für mindestens die Hälfte der Beitragsmonate Nachschwerarbeitsbeiträge entrichtet worden sind bzw. freiwillig Nachschwerarbeitsbeiträge entrichtet worden sind, sofern die ausgeübte Tätigkeit auf Grund eines Kollektivvertrages der Nachschwerarbeit gleichgestellt ist.

Anspruch auf Sonderruhegeld besteht auch, wenn dem Stichtag mindestens 240 Beitragsmonate der Pflichtversicherung vorliegen, für die Nachschwerarbeitsbeiträge entrichtet wurden bzw. zu entrichten gewesen wären (unabhängig von der Lagerung der Beitragsmonate).

Voraussetzung ist weiters, dass zum Stichtag kein Erwerbseinkommen über der Geringfügigkeitsgrenze vorliegen darf. Das Sonderruhegeld ist beim Pensionsversicherungsträger zu beantragen.

Das Sonderruhegeld gebührt in der Höhe der Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension, auf die am Stichtag ein Anspruch bestanden hätte, davon ist ein 5,1%iger Krankenversicherungsbeitrag und die Lohnsteuer zu entrichten.

Nach Vollendung des 60. Lebensjahres bei Frauen bzw. 65. Lebensjahres bei Männern (Regelpensionsalter) geht das Sonderruhegeld in eine Alterspension über.

BERUFUNFÄHIGKEITS- BZW. INVALIDITÄTSPENSION

Bei krankheitsbedingten Pensionen ist zwischen Invaliditätspension (Arbeiter:innen) und Berufsunfähigkeitspension (Angestellte) zu unterscheiden. Beide Pensionsarten sind im ASVG geregelt.

Die Zuerkennung einer Berufsunfähigkeits- bzw. Invaliditätspension erfolgt auf Grundlage einer ärztlichen Begutachtung (durchgeführt im Rahmen des „Kompetenzzentrums Begutachtung“ des Pensionsversicherungsträgers), die über das Vorhandensein von geminderter Arbeitsfähigkeit bzw. Berufsunfähigkeit Auskunft gibt. Da es sich um krankheitsbedingte Pensionen handelt, muss keine Altersgrenze erreicht werden.

Seit 2014 wird für Versicherte ab Geburtsjahrgang 1964 nur noch bei voraussichtlich andauernder Berufsunfähigkeit eine Pensionsleistung gewährt. Ansonsten wird diese weitgehend durch das Rehabilitationsgeld der Krankenversicherung bzw. das Umschulungsgeld des AMS ersetzt.

Allgemeine Anspruchsvoraussetzungen für die Berufsunfähigkeits- bzw. Invaliditätspension

Bezüglich der Wartezeit für eine Berufsunfähigkeits- bzw. Invaliditätspension gelten grundsätzlich dieselben Voraussetzungen wie bei der Alterspension:

- 180 Beitragsmonate der Pflichtversicherung (dazu zählen pro Kind auch bis zu 24 Monate des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld) oder freiwilligen Versicherung zum Stichtag
- oder mindestens 300 Versicherungsmonate (Ersatzmonate vor dem 01.01.1956 ausgenommen) zum Stichtag.
- Bei einem Stichtag vor dem 50. Lebensjahr müssen mindestens 60 Versicherungsmonate innerhalb der letzten 120 Kalendermonate vor dem Stichtag vorliegen bzw. muss bei einem Stichtag nach dem 50. Lebensjahr, zusätzlich zu den 60 Versicherungsmonaten, ein weiterer Versicherungsmonat bis zum Höchstausmaß von 180 Versicherungsmonaten vorliegen. Der Rahmenzeitraum von 120 Kalendermonaten erhöht sich für jeden weiteren Lebensmonat um 2 Kalendermonate bis zum Höchstausmaß von 360 Kalendermonaten.
- Die Wartezeit gilt auch dann als erfüllt, wenn der Versicherungsfall vor dem 27. Lebensjahr eingetreten ist und bis dahin mindestens sechs Versicherungsmonate (ausgenommen Selbstversicherung) erworben wurden.
- Ist die geminderte Arbeitsfähigkeit durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit begründet, steht eine Berufsunfähigkeitspension bzw. Invaliditätspension unabhängig von der Erfüllung der Anwartschaften zu.
- Ein Anspruch besteht außerdem für Personen, die bereits vor der erstmaligen Aufnahme einer Beschäftigung als invalid bzw. berufsunfähig anzusehen waren, dennoch aber mindestens 120 Beitragsmonate der Pflichtversicherung auf Grund einer Erwerbstätigkeit erworben haben.

Unterscheidung Invalidität (Arbeiter:innen) und Berufsunfähigkeit (Angestellte)

Die Invaliditätspension der Arbeiter:innen unterscheidet zwischen erlernten (durch ein Lehrverhältnis begründet), angelernten (gleichwertige qualifizierte Kenntnisse und Fähigkeiten aufgrund praktischer

Arbeit) und nicht erlernten (Hilfsarbeiten) Berufen. Als invalid gilt jemand, wenn dessen oder deren Arbeitsfähigkeit in Folge des körperlichen oder geistigen Zustandes auf weniger als die Hälfte der Arbeitsfähigkeit einer körperlich oder geistig gesunden Person einer Gruppe, auf die der oder die Antragsteller:in verwiesen werden kann, gesunken ist.

Invalide Personen, die in erlernten bzw. angelernten Berufen tätig waren, dürfen nur auf andere Berufe innerhalb ihrer jeweiligen Berufsgruppe verwiesen werden (Berufsschutz). Bei Angestellten spricht man von Berufsunfähigkeit und nicht von Invalidität. Als berufsunfähig gelten Angestellte, wenn sie aus Gesundheitsgründen ihren bisherigen Beruf oder einen gleichwertigen Beruf nicht mehr ausüben können bzw. weder Tätigkeiten in der bisherigen Verwendungsgruppe noch in der nächst niedrigeren Verwendungsgruppe verrichten können. Dabei wird im Wesentlichen auf die Tätigkeit im letzten Jahr Bezug genommen („Letzte nicht nur vorübergehend ausgeübte Tätigkeit“). Der Schutz hängt daher von der zuletzt ausgeübten Tätigkeit ab.

Damit man einen Berufsschutz erwirbt, müssen während der letzten 15 Jahre mindestens 7,5 Jahre einer qualifizierten (erlernten/angelernten) Erwerbstätigkeit vorliegen. Wenn seit Ende der Ausbildung weniger als 15 Jahre vergangen sind, muss man seit der Ausbildung überwiegend, zumindest aber 12 Monate, diese Tätigkeit ausgeübt haben, damit man einen Berufsschutz hat.

Angestelltentätigkeiten gelten als berufsgeschützt. Der Berufsschutz richtet sich bei Angestellten – wie bisher – nach der letzten, nicht nur vorübergehend, ausgeübten Tätigkeit.

Arbeiter:innen, die in den letzten 15 Jahren mindestens 7,5 Jahre einen erlernten oder angelernten Beruf oder eine Tätigkeit als Angestellter oder Angestellte ausgeübt haben, gelten somit dann als invalid, wenn sie aus Gesundheitsgründen in ihrem Beruf nicht mehr arbeiten können. Zeiten berufsschutzbegründender Arbeitertätigkeiten und Angestelltentätigkeiten werden zusammengezählt.

Invalide Personen, die in nicht (an)gelernten Berufen tätig waren (Hilfsarbeiter:innen), dürfen auf jede andere Tätigkeit, die auf dem allgemeinen Arbeits-

markt noch bewertet wird und die ihm oder ihr unter „billiger Berücksichtigung“ der von ihm oder ihr bisher ausgeübten Tätigkeit zugemutet werden kann, verwiesen werden (kein Berufsschutz).

Tätigkeitsschutz

Tätigkeitsschutz besagt, dass ein Versicherter oder eine Versicherte, der oder die nicht mehr im Stande ist einer Tätigkeit nachzugehen, welche in den letzten 180 Monaten (15 Jahren) vor dem Stichtag 120 Monate (10 Jahre) ausgeübt wurde, ab Vollendung des 60. Lebensjahres als berufsunfähig bzw. invalid gilt.

Die Rahmenfrist von 15 Jahren, die für einen Anspruch auf Tätigkeitsschutz zu Grunde gelegt wird, ist um Zeiten eines Pensionsbezuges (Berufsunfähigkeits- bzw. Invaliditätspension) zu verlängern. Zumutbare Änderungen der bisher ausgeübten Tätigkeit sind jedoch zu berücksichtigen.

Der Tätigkeitsschutz gilt sowohl für Menschen mit als auch ohne Berufsschutz. Durch die Anhebung der Altersgrenze beim Tätigkeitsschutz ergibt sich die Konsequenz, dass ältere Versicherte ohne Berufsschutz länger auf den allgemeinen Arbeitsmarkt verwiesen werden können, als das bisher der Fall war. Jede auf dem Arbeitsmarkt noch bewertete Tätigkeit, gilt für diese Menschen als zumutbar, ungeachtet der tatsächlichen Verfügbarkeit eines entsprechenden Arbeitsplatzes.

Härtefallregelung

Personen ab vollendetem 50. Lebensjahr ohne Berufsschutz, die gesundheitlich stark beeinträchtigt sind und de facto keine Arbeitsmarktchancen haben, steht ein erleichterter Zugang in die Invaliditätspension offen.

Originäre Invalidität

Invalidität liegt auch vor, wenn ein Versicherter oder eine Versicherte vor der erstmaligen Aufnahme einer Beschäftigung außer Stande war, regelmäßig erwerbstätig zu sein, aber dennoch mindestens 120 Beitragsmonate der Pflichtversicherung erworben hat. Mit dieser Bestimmung soll etwa Menschen mit Behinderung eine Teilnahme am Erwerbsleben besser ermöglicht werden.

Pensionsbeginn

Der Pensionsstichtag wird durch den Tag der Antragstellung ausgelöst. Zu diesem Stichtag wird festgestellt, ob bzw. wann Invalidität/Berufsunfähigkeit eingetreten ist, ob die Anspruchsvoraussetzungen vorliegen bzw. wie hoch die Leistungen sind. Die krankheitsbedingte Pension beginnt grundsätzlich mit dem Stichtag, frühestens jedoch nach der formalen Beendigung der Tätigkeit, aufgrund welcher Invalidität/Berufsunfähigkeit vorliegt. Wenn der Entgelt- und Krankengeldanspruch erschöpft ist, fällt die Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension auch vor dem formalen Ende des Dienstverhältnisses an.

Wegfall der Berufsunfähigkeits-/Invaliditätspension

Wenn sich der Gesundheitszustand einer Person, die Berufsunfähigkeits-/Invaliditätspension bezieht, wesentlich verbessert, kann diese auch entzogen werden. Die Entziehung der Leistung kann auch aufgrund einer gleichzeitig ausgeübten Erwerbstätigkeit erfolgen. Nach Erreichen des Regelpensionsalters (60 für Frauen, 65 für Männer) kann diese Pension nicht mehr entzogen werden.

Umwandlung in Alterspension

Auf Antragstellung kann nach Erreichen des 60. Lebensjahres (Frauen) bzw. 65. Lebensjahres (Männer) eine Umwandlung/Neuberechnung der Berufsunfähigkeits-/Invaliditätspension in eine Alterspension beantragt werden. Die dafür erforderliche Wartezeit muss jedoch erfüllt sein. Ansonsten bleibt der Anspruch auf die krankheitsbedingte Pension weiterbestehen.

Zielsetzung: Rehabilitation vor Pension

Eine krankheitsbedingte Pension wird nur mehr bei dauerhafter Invalidität zuerkannt. Bei vorübergehender Minderung der Arbeitsfähigkeit sollen Maßnahmen der Rehabilitation zu einer Wiedereingliederung des oder der Versicherten ins Erwerbsleben führen. Dieses Ziel soll vor allem durch eine intensive Zusammenarbeit von Pensionsversicherung, Krankenversicherung und AMS erreicht werden. Anstatt einer befristeten Berufsunfähigkeits- oder Invaliditätspension besteht Anspruch auf Rehabilitations- bzw. Umschulungsgeld.

Die Möglichkeit einer befristeten krankheitsbedingten Pension besteht nur mehr für Personen, die vor dem 1. Jänner 2014 geboren worden sind. Eine Befristung kann für maximal 2 Jahre zuerkannt werden. Auf Antragstellung kann eine Befristung für zwei weitere Jahre erfolgen.

Feststellung der Berufsunfähigkeit/Invalidität

Seit 1. Jänner 2014 ist bei der Pensionsversicherungsanstalt das Kompetenzzentrum Begutachtung eingerichtet, welches für die Erstellung medizinischer, berufskundlicher und arbeitsmarktbezogener Gutachten zuständig ist. Überprüft wird bei dieser Begutachtung

- ob die betroffene Person berufsunfähig/invalide ist,
- ob die Berufsunfähigkeit dauernd oder vorübergehend, aber voraussichtlich länger als 6 Monate dauert,
- ob Berufsschutz vorliegt.

Ergibt die Begutachtung, dass von dauerhafter Invalidität auszugehen ist und Maßnahmen der medizinischen/beruflichen Rehabilitation nicht zweckmäßig oder nicht zumutbar sind (und werden zudem die weiter oben angeführten allgemeinen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt), besteht Anspruch auf eine unbefristete Berufsunfähigkeits- bzw. Invaliditätspensionsleistung.

Wurde vorübergehende Invalidität bzw. Berufsunfähigkeit festgestellt, die voraussichtlich mindestens 6 Monate andauern wird und sind berufliche Maßnahmen der Rehabilitation nicht zweckmäßig oder nicht zumutbar, so besteht Anspruch auf Rehabilitationsgeld. Dieses wird vom Krankenversicherungsträger ausbezahlt. Vom Krankenversicherungsträger wird im Rahmen eines Case Managements auch ein Versorgungs- und Maßnahmenplan erstellt und dessen Implementierung begleitet.

Sind entsprechend der Feststellung des Pensionsversicherungsträgers Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation zweckmäßig/zumutbar, besteht Anspruch auf Umschulungsgeld. Die Zuständigkeit für die Auszahlung liegt in diesem Fall beim AMS.

Entscheidungen der Pensionsversicherung können weiterhin beim Arbeits- und Sozialgericht bzw. beim Bundesverwaltungsgericht beeinsprucht werden.

Rehabilitationsgeld

Rehabilitationsgeld wird für die Dauer der vorübergehenden Berufsunfähigkeit bzw. Invalidität zuerkannt und gebührt frühestens ab dem Monatsersten, der auf die Antragstellung folgt. Der entsprechende Bescheid erfolgt durch den Pensionsversicherungsträger, die Auszahlung wird vom Krankenversicherungsträger vorgenommen. Der Bezug des Rehabilitationsgeldes ist mit der Verpflichtung des oder der Versicherten zur Mitwirkung an Rehabilitationsmaßnahmen verbunden. Wird diese Mitwirkungspflicht verletzt, kann die Leistung für die Dauer der Weigerung durch Bescheid des PV-Trägers entzogen werden. Der oder die Versicherte muss zuvor auf diese Rechtsfolge hingewiesen werden.

Im Rahmen des von der Krankenversicherung durchzuführenden Case Managements wird jährlich überprüft, ob vorübergehende Invalidität bzw. Berufsunfähigkeit weiter vorliegt. Das Rehabilitationsgeld kann unbegrenzt weitergewährt werden. Die Zuerkennung sowie die Entziehung des Rehabilitationsgeldes erfolgt durch Bescheid des Pensionsversicherungsträgers.

Die Leistungshöhe des Rehabilitationsgeldes entspricht jener des Krankengeldes, das aus der letzten Erwerbstätigkeit gebührt hätte und ab dem 43. Tag jener des erhöhten Krankengeldes (60 % anstatt 50 % der entsprechenden Bemessungsgrundlage). Mindestens gebührt das Rehabilitationsgeld im Ausmaß der Ausgleichszulage. Im Unterschied zur Ausgleichszulage wird das Rehabilitationsgeld nicht 14-mal, sondern nur 12-mal ausbezahlt. Allerdings wird – anders als bei der Ausgleichszulage – das Einkommen des Partners oder der Partnerin nicht angerechnet. Es erfolgt keine laufende Anpassung der Leistungshöhe (abgesehen vom Mindestsatz, welcher der Höhe des jeweils geltenden Ausgleichszulagenrichtsatzes entspricht).

Indem sich die Leistungshöhe beim Krankengeld und Rehabilitationsgeld am Monatseinkommen vor der Erkrankung bemisst, ist bei Versicherten, die noch wenige Versicherungszeiten haben, das Rehabilitationsgeld in den meisten Fällen höher als die befristete Pension gewesen wäre. Jedoch erfolgt keine Aufwertung zurückliegender Bemessungsgrundlagen, was bei lange zurückliegender letzter Erwerbstätigkeit eine geringe Leistungshöhe bewirkt.

Besteht ein Anspruch auf Rehabilitationsgeld während eines Krankengeldanspruches, ruht das Krankengeld in der Höhe des Rehabilitationsgeldes. Wird während

des Rehabilitationsgeldbezuges eine Erwerbstätigkeit mit einem monatlichen Einkommen über der Geringfügigkeitsgrenze ausgeübt, gebührt nur ein Teilrehabilitationsgeld.

Besteht während des Bezuges von Rehabilitationsgeld eine Erwerbstätigkeit (selbstständig oder unselbstständig) und liegt das Einkommen dafür über der Geringfügigkeitsgrenze, so erfolgt eine Kürzung. Abhängig vom Erwerbseinkommen beträgt das Ausmaß dieses Teilrehabilitationsgeldes zwischen 30 % bis 50 % des Rehabilitationsgeldes.

Die Entscheidung über die weitere Gewährung von Rehabilitationsgeld wird einmal jährlich durch die Pensionsversicherungsanstalt getroffen.

Rehabilitationsgeld ist nach den Bestimmungen des Einkommensteuergesetzes bis zu einer Höhe von täglich EUR 30,- lohnsteuerfrei. Gebührt ein höheres Rehabilitationsgeld, so ist für den EUR 30,- übersteigenden Betrag Lohnsteuer im Ausmaß von 20 % zu leisten. Man erwirbt während des Bezuges von Rehabilitationsgeld in der Pensionsversicherung Versicherungsmomente. Diese werden, wie bei Bezug von Krankengeld, entsprechend der Beitragsgrundlage des entsprechenden Erwerbseinkommens, das der Leistung voranging, bewertet.

Medizinische Rehabilitation und Case Management

Wenn die Begutachtung ergibt, dass von vorübergehender und mindestens 6 Monate andauernder Invalidität/Berufsunfähigkeit auszugehen ist, besteht seit 01.01.2014 Anspruch auf medizinische Rehabilitation. Voraussetzung ist, dass diese Maßnahmen zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit notwendig, und infolge des Gesundheitszustandes auch zweckmäßig sind.

Die Erbringung der Maßnahmen erfolgt durch die Pensionsversicherung. Im Rahmen eines durch die Krankenversicherung zu erbringenden Case Managements, wird mit dem oder der Versicherten der Rehabilitationsbedarf erhoben und ein Versorgungsplan festgelegt. Dazu erfolgt anfänglich ein Erstgespräch mit dem oder der Case Manager:in und in weiterer Folge die Vereinbarung von Zielen bzw. die Festlegung von Maßnahmen mit dem oder der Reha-Geld-Bezieher:in.

Mindestens einmal jährlich bzw. jedenfalls bei einer gravierenden Veränderung der Arbeitsfähigkeit, erfolgt eine Rückmeldung an die Pensionsversicherung.

Die Pensionsversicherung entscheidet auch einmal jährlich über die weitere Gewährung von Rehabilitationsgeld. Wird der Bezug von Rehabilitationsgeld beendet, so endet auch das Case Management.

Umschulungsgeld

Anspruch auf Umschulungsgeld besteht, wenn von vorübergehender Berufsunfähigkeit/Invalidität auszugehen ist, berufliche Maßnahmen der Rehabilitation zweckmäßig und zumutbar sind und wenn Berufsschutz vorliegt. Wie beim Rehabilitationsgeld besteht auch hier eine Mitwirkungspflicht des oder der Versicherten, die bei Verweigerung auch zum Entzug der Geldleistung führen kann. Die Rehabilitation erfolgt durch Maßnahmen zur Umschulung oder durch eine zusätzliche Ausbildung.

Umschulungsgeld wird in der Phase der Auswahl und Planung beruflicher Maßnahmen der Rehabilitation durch das AMS ausbezahlt und gebührt bis zum Monatsende nach der Beendigung der letzten Umschulungsmaßnahme.

Die Leistungshöhe entspricht jener des Arbeitslosengeldes, ab Beginn der Teilnahme an Maßnahmen entspricht es dem um 22 % erhöhten Grundbetrag des Arbeitslosengeldes zuzüglich allfälliger Familienleistungen und wird 12-mal pro Jahr ausbezahlt. Das Umschulungsgeld wird mindestens in der Höhe des Existenzminimums bezahlt.

Während des Bezugs von Umschulungsgeld werden am Pensionskonto Zeiten der Teilpflichtversicherung erworben, die Beitragsgrundlage beträgt täglich EUR 84,69 (Wert 2023). Als Mindestverfügbarkeit des oder der Versicherten für die Beteiligung an Maßnahmen gelten 20 Stunden pro Woche bzw. 16 Stunden, wenn Betreuungspflichten für Kinder unter 10 Jahren bestehen und keine erforderliche Betreuungsmöglichkeit gegeben ist.

Übergangsgeld

Besteht kein Anspruch auf Rehabilitationsgeld bzw. Umschulungsgeld, leistet die Pensionsversicherung dem oder der Versicherten Übergangsgeld. Dieses steht für die Dauer der Rehabilitationsmaßnahmen zu und entspricht der fiktiven Pensionshöhe, die sich in diesem Zeitraum ergeben hätte. Ein allfälliges Erwerbseinkommen, Arbeitslosengeld oder eine Beihilfe des AMS wird angerechnet.

Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation

Mit Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation sind Umschulungen oder Ausbildungen gemeint. Für die Erbringung dieser Maßnahmen ist das AMS zuständig. Zuvor wird von der Pensionsversicherung bei Vorliegen geminderter Arbeitsfähigkeit, die Feststellung getroffen, dass Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation zu einer Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit führen können und es wird eine Berufspotentialanalyse zur Berufsfindung durchgeführt.

Dabei sollen konkrete Berufsfelder bzw. Berufe definiert werden, für die der oder die Versicherte durch zweckmäßige und zumutbare Maßnahmen qualifiziert werden könnte.

Als zweckmäßig gelten Maßnahmen, durch die mit hoher Wahrscheinlichkeit Berufsunfähigkeit bzw. Invalidität auf Dauer beseitigt oder vermieden werden kann und wenn sie mit hoher Wahrscheinlichkeit zu einer dauerhaften Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt führen.

Hinsichtlich der Zumutbarkeit von Maßnahmen muss sichergestellt sein, dass sie unter Berücksichtigung der physischen und psychischen Eignung eines oder einer Versicherten, der bisherigen Tätigkeit sowie der Dauer und des Umfangs der bisherigen Ausbildung (Qualifikationsniveau) als auch des Alters, des Gesundheitszustandes und der Dauer eines Pensionsbezuges festgesetzt und durchgeführt werden. Maßnahmen der Rehabilitation, die eine Ausbildung zu einer Berufstätigkeit umfassen, durch deren Ausübung das bisherige Qualifikationsniveau wesentlich unterschritten wird, dürfen nur mit Zustimmung der versicherten Person durchgeführt werden. Klargestellt ist auch, dass, wenn der oder die Versicherte eine Tätigkeit ausgeübt hat, die einen Lehrabschluss oder einen mittleren Schulabschluss erfordert, oder durch praktische Arbeit qualifizierte Kenntnisse oder Fähigkeiten erworben hat, die einem Lehrabschluss oder mittleren Schulabschluss gleichzuhalten sind, eine Rehabilitation auf Tätigkeiten, die keine gleichwertige Ausbildung vorsehen, jedenfalls unzulässig ist.

Somit behalten Angestellte, Facharbeiter:innen und gelernte Arbeiter:innen auch nach der Reform der krankheitsbedingten Pensionen die zuvor geltenden Zumutbarkeitsbestimmungen, und die Verweisung auf beliebige Tätigkeitsfelder, anstatt der Zuerkennung einer Pensionsleistung ist nicht möglich.

Zur Klärung der Frage der Zumutbarkeit von beruflichen Maßnahmen der Rehabilitation wird dem Pensionsbescheid obligatorisch ein berufskundliches Gutachten zugrunde gelegt, wenn sich diese Frage nicht schon aufgrund der ärztlichen Untersuchung beantworten lässt.

Stellt sich heraus, dass die berufliche Rehabilitation nicht zweckmäßig oder zumutbar ist, kann ein neuer Pensionsantrag gestellt werden. Bis zur Entscheidung gebührt das Umschulungsgeld ohne Zuschlag.

Auf Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation besteht ein Rechtsanspruch für jene Personen, die auf Grund ihres Gesundheitszustandes die Voraussetzungen für eine Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension erfüllen bzw. in absehbarer Zeit erfüllen werden und in den letzten 15 Jahren vor dem Stichtag mindestens 90 Monate eine Erwerbstätigkeit in einem erlernten oder angelernten Beruf als Arbeiter:in, Angestellter oder Angestellte, Selbstständiger oder Selbstständige ausgeübt haben.

Berechnung der Berufsunfähigkeits-/Invaliditätspension

Die Höhe einer Berufsunfähigkeits-/Invaliditätspension hängt von der Anzahl der erworbenen Versicherungsmonate, der Höhe der Bemessungsgrundlage und vom tatsächlichen Pensionsantrittsalter ab. Für je 12 Versicherungsmonate gebühren 1,78 % Steigerungspunkte, Restmonate werden anteilmäßig berücksichtigt.

Bei Pensionsantritt vor dem Regelpensionsalter (60. Lebensjahr bei Frauen; 65. Lebensjahr bei Männern) werden Abschläge von der Pensionsleistung in der Höhe von 4,2 % pro Jahr (0,35 % pro Monat), höchstens jedoch 13,8 % berechnet. Bei der Berechnung der Berufsunfähigkeits-/Invaliditätspension werden nicht nur die tatsächlichen Versicherungszeiten berücksichtigt, sondern auch sogenannte Zurechnungsmonate. Das sind jene Monate ab dem Pensionsstichtag bis zum Monatsersten nach Vollendung des 60. Lebensjahres. Kommen Zurechnungsmonate zum Tragen, darf die Pensionsleistung höchstens 60 % der höchsten zur Anwendung kommenden Bemessungsgrundlage betragen. Diese Begrenzung gilt nicht, wenn die Leistung bereits ohne Zurechnungsmonate mehr als 60 % beträgt.

Wer nach 62 Jahren invalide bzw. berufsunfähig wird

(und die notwendigen Versicherungsmonate aufweist), muss nicht in die Korridorpension gehen, die mit höheren Abschlägen verbunden ist, sondern kann auch eine Invaliditäts-/Berufsunfähigkeitspension in Anspruch nehmen.

- Bei Invaliditäts-/Berufsunfähigkeitspensionen werden Zeiten, die vor dem 18. Lebensjahr erworben wurden, nur dann berücksichtigt, wenn dies vorteilhaft ist.
- Geringere Abschläge, wenn Schwerarbeitszeiten vorliegen: Bei der Berechnung einer Berufsunfähigkeits- bzw. Invaliditätspension kommen für Versicherte, die mindestens 57 Jahre alt sind, geringere Abschläge zu tragen, wenn auch Schwerarbeitszeiten vorliegen. Voraussetzung ist, dass innerhalb der letzten 20 Jahre vor dem Pensionsstichtag mindestens 10 Jahre der Schwerarbeit vorgewiesen werden können. Die maximalen Abschläge betragen in diesem Fall 11 % für den Berechnungsanteil nach dem APG. Diese eigentlich bis 2015 befristete Reduzierung der Abschläge wurde ab 2014 durch den Umstieg ins neue Pensionsrecht durchgehend wirksam.

Verminderung der Pensionsleistung: Wird neben dem Bezug einer Invaliditätspension bzw. Berufsunfähigkeitspension eine Erwerbstätigkeit über der Geringfügigkeitsgrenze ausgeübt, so wird die Pension als Teilpension ausbezahlt. Sie gebührt bis zu einem Gesamteinkommen (= Summe aus Pension und Erwerbseinkommen) von EUR 1.357,72 in voller Höhe, bei höherem Einkommen wird die Teilpension vermindert.

Der Anrechnungsbetrag (Betrag, um den die Pension herabgesetzt wird) darf jedoch weder das Erwerbseinkommen noch 50 % des Steigerungsbetrages übersteigen.

Eine Neufeststellung der Teilpension erfolgt

- anlässlich der Pensionsanpassung,
- bei jeder Neuaufnahme einer Erwerbstätigkeit,
- über Antrag der Pensionistin oder des Pensionisten
- und bei Durchführung des Jahresausgleiches

EXKURS – TEILPENSION

Mit 2016 ist die Teilpension als erweiterte Altersteilzeit in Kraft getreten. Dabei handelt es sich nicht um eine neue Pensionsart, sondern um eine neue Variante der Altersteilzeit. Zusätzlich zu den Voraussetzungen, die bei der Altersteilzeit gelten, ist das Bestehen eines Anspruchs auf eine Korridorpension (Erreichung des 62. Lebensjahres, 40 Versicherungsjahre).

Eckpunkte:

Arbeitnehmer:in und Arbeitgeber:in vereinbaren eine Reduzierung der Arbeitszeit um 40 % bis 60 %, durch einen Gehaltsausgleich wird der Entgeltverlust bis zur Höchstbeitragsgrundlage zur Hälfte ersetzt. Somit beträgt das Einkommen in der Teilpension 70 % bis 80 % des bisherigen Entgelts. Beiträge zur

Sozialversicherung werden in der Höhe der Beitragsgrundlage vor der Teilpension entrichtet.

Auch die Beiträge zur betrieblichen Vorsorgekasse werden in der bisherigen Höhe weiterbezahlt. Die künftige Pensionshöhe und auch Abfertigungsansprüche werden daher nicht geschmälert. Arbeitgeber:innen erhalten einen Kostenersatz von 100 % für die entstehenden Mehrkosten (siehe dazu nachfolgende Tabelle).

Eine Kombination von Altersteilzeit und Teilpension ist möglich (insgesamt max. 5 Jahre). Nach einer geblockten Altersteilzeit kann jedoch keine Teilpension vereinbart werden. Für Frauen wird die Teilpension aufgrund ihres niedrigeren Regelpensionsalters erst ab der vollzogenen Angleichung ihres Pensionsalters an jenes der Männer relevant sein (siehe Tabelle auf Seite 26 – „Anhebung Frauenpensionsalter“).

UNTERSCHIEDE: ALTERSTEILZEIT – TEILPENSION

| | Altersteilzeit | Teilpension |
|---|---|---|
| Voraussetzungen Versicherungszeiten | mindestens 780 Wochen (15 Jahre) arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung innerhalb der letzten 25 Jahre* | Erfüllung der Voraussetzungen für die Korridorpension: 40 Versicherungsjahre und mindestens 780 Wochen (15 Jahre) arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung innerhalb der letzten 25 Jahre |
| Mindestalter | 5 Jahre vor Regelpensionsalter (Frauen siehe Tabelle Seite 26) Männer: 60 Jahre | 62 Jahre |
| Arbeitszeitreduktion | Kontinuierlich (möglich bis zum Regelpensionsalter) oder geblockt bis zum frühestmöglichen Pensionsantritt bzw. bei Korridorpension max. 1 Jahr darüber hinaus. | Kontinuierlich bis zum Regelpensionsalter |
| Höhe des Lohnausgleichs | 50 % der Differenz zw. Entgelt für reduzierte Arbeitszeit und jenem vor Herabsetzung der Arbeitszeit | Kein Unterschied zur Altersteilzeit |
| Sozialversicherungsbeiträge | In der Höhe vor Herabsetzung der Arbeitszeit | Kein Unterschied zur Altersteilzeit |
| Altersteilzeitgeld für den oder die Arbeitgeber:in | 50 % der Mehrkosten bei Blockung 90 % bei kontinuierlicher Variante | 100 % der Mehrkosten |
| Dauer | Maximal 5 Jahre | 3 Jahre; Kombination Altersteilzeit und Teilpension max. 5 Jahre |

*Zeiten der Kindererziehung verlängern die Rahmenzeit

HINTERBLIEBENEN- PENSIONEN

WITWER- BZW. WITWENPENSION

Nach dem Tod eines oder einer Versicherten steht dem oder der hinterbliebenen Ehepartner:in Witwer- bzw. Witwenpension zu, deren Höhe zum jeweiligen Pensionsstichtag festgestellt wird. Der Pensionsstichtag ist der dem Todestag nächstfolgende Monatserste (bzw. der Todestag selbst, sollte dieser auf einen Monatsersten fallen). Der Pensionsbeginn ist abhängig vom Antragstag. Liegt dieser innerhalb von sechs Monaten nach dem Tod des oder der Versicherten, beginnt die Pension mit dem Tag nach dem Todestag. Bei einer späteren Antragstellung ist der Antragstag zugleich der Pensionsbeginn.

Die Zuerkennung der Pension ist mit bestimmten Voraussetzungen bzw. Wartezeiten verbunden:

Der oder die Verstorbene muss zum Pensionsstichtag:

- Mindestens 180 Beitragsmonate der Pflichtversicherung (pro Kind zählen dazu auch bis zu 24 Monate des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld) und bis zu 30 Monate aus Präsenz- oder Zivildienst oder der freiwilligen Versicherung aufweisen.
- Oder mindestens 300 Versicherungsmonate (Ersatzmonate vor dem 01.01.1956 ausgenommen).

Das Alter des/der Verstorbenen spielt in diesen beiden Fällen keine Rolle.

Die Wartezeit gilt auch als erfüllt, wenn:

- der Pensionsstichtag vor dem 50. Lebensjahr des oder der Verstorbenen liegt und 60 Versicherungs-

monate in den letzten 120 Kalendermonaten (Rahmenzeit) vorliegen.

- bei einem Stichtag nach dem 50. Lebensjahr verlängert sich die Wartezeit für jeden weiteren Lebensmonat um einen Versicherungsmonat bis zum Höchstausmaß von 180 Versicherungsmonaten. Die Rahmenzeit von 120 Kalendermonaten erhöht sich entsprechend um jeweils 2 Kalendermonate bis zum Höchstausmaß von 360 Kalendermonaten.
- der oder die Versicherte vor Vollendung des 27. Lebensjahres verstirbt und bis dahin mindestens 6 Versicherungsmonate erworben hat (ausgenommen Zeiten der Selbstversicherung nach § 16a ASVG) Schul-, Studien- und Ausbildungszeiten werden für die Wartezeit als Beitragsmonate der freiwilligen Versicherung berücksichtigt, wenn dafür Beiträge entrichtet wurden, ansonsten gelten sie als Ersatzmonate. Wenn auch Monate der Selbstversicherung gem. § 16a ASVG erworben wurden, zählen höchstens 12 davon für die Erfüllung der Wartezeit. Die Wartezeit entfällt, wenn der oder die Versicherte in Folge eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit verstirbt.

Befristete Pension

In folgenden Fällen besteht ein Anspruch auf Witwer- bzw. Witwenpension lediglich für die Dauer von 30 Kalendermonaten nach dem Tod des Ehepartners oder der Ehepartnerin:

1. Der Witwer oder die Witwe war beim Tod des Ehepartners oder der Ehepartnerin noch nicht 35 Jahre alt.

2. Der oder die verstorbene Ehepartner:in war bei der Eheschließung bereits Pensionist:in.
3. Der oder die verstorbene Ehepartner:in war zwar noch nicht Pensionsbezieher:in, aber bei der Eheschließung schon älter als 60 (Frau) bzw. 65 (Mann) Jahre.

In diesen Fällen erlischt die Pension ohne weiteres Verfahren mit Ablauf des 30. Kalendermonates.

Unbefristete Pension

Die Witwer- bzw. Witwenpension gebührt jedoch ohne zeitliche Befristung, wenn

- in der (durch die) Ehe ein Kind geboren (legitimiert) wurde, oder
- die Witwe zum Zeitpunkt des Todes des Versicherten schwanger war oder
- zum Zeitpunkt des Todes des Ehepartners oder der Ehepartnerin in dem Haushalt des Witwers oder der Witwe ein Kind des Verstorbenen angehörte, das Anspruch auf Waisenpension hat oder
- die Ehe von Personen geschlossen wurde, die bereits früher miteinander verheiratet gewesen sind und bei Fortdauer der früheren Ehe keine zeitliche Begrenzung auszusprechen wäre, oder
- die Ehe eine bestimmte Mindestdauer bestanden hat.

Die Mindestdauer der Ehe für einen unbefristeten Pensionsanspruch beträgt in Fällen nach (siehe Aufzählung „Befristete Pensionen“):

Punkt 1: 10 Jahre, **Punkt 2:** 3 Jahre, bei einem Altersunterschied bis zu 20 Jahren: 5 Jahre; bei einem Altersunterschied von mehr als 20 bis zu 25 Jahren: 10 Jahre; bei einem Altersunterschied von mehr als 25 Jahren siehe **Punkt 3:** 2 Jahre.

Geschiedene Ehepartner:innen

Anspruch auf eine Witwer- bzw. Witwenpension besteht auch für geschiedene Ehepartner:innen. Jedoch nur, wenn zum Zeitpunkt des Todes des Verstorbenen

gegenüber seiner ehemaligen Ehepartnerin bzw. ihres ehemaligen Ehepartners eine Unterhaltsverpflichtung hatte. Die Höhe der Witwer- bzw. Witwenpension ist in diesem Fall auf die Höhe des Unterhaltsanspruches nach oben hin begrenzt.

In bestimmten Fällen (insbesondere abhängig von der Art der Scheidung) ist keine Begrenzung vorgesehen. Ein Pensionsanspruch entsteht unter bestimmten Voraussetzungen gegenüber geschiedenen Ehepartnerinnen oder Ehepartnern auch, wenn Unterhaltszahlungen ohne gesetzliche oder vertragliche Verpflichtungen erfolgt sind.

Die sonstigen Anspruchsvoraussetzungen bzw. Wartezeiten unterscheiden sich für Geschiedene nicht von jenen in aufrechten Eheverhältnissen.

Höhe der Witwer- bzw. Witwenpension

Die Höhe einer Witwer- bzw. Witwenpension beträgt zwischen 0 % und maximal 60 % der Pension, die der oder die Verstorbene gehabt hätte bzw. bezogen hat. In einem ersten Schritt ist die Berechnungsgrundlage zu bilden. Dafür wird jeweils das in den letzten 2 Kalenderjahren bezogene Einkommen des oder der Verstorbenen bzw. des oder der Hinterbliebenen durch 24 geteilt.

Wenn in den letzten 2 Jahren das Einkommen des oder der Verstorbenen aufgrund von Krankheit oder Arbeitslosigkeit gemindert war, so sind zur Ermittlung der Berechnungsgrundlage die letzten 4 Kalenderjahre heranzuziehen (wenn dies für den oder die Hinterbliebenen günstiger ist) und durch 48 zu teilen.

Für die Ermittlung des Prozentsatzes in dessen Ausmaß die Witwer- bzw. Witwenpension ausbezahlt wird, ist folgende Formel anzuwenden (s. Abb. 12):

Somit ergibt sich, dass je höher die Bemessungsgrundlage der oder des Hinterbliebenen im Unterschied zum oder zur Verstorbenen ist, desto geringer wird der Prozentsatz, in dessen Ausmaß die Pension vom Pensionsanspruch des oder der Verstorbenen gebührt.

Abb. 14: BERECHNUNG DER WITWEN- BZW. WITWERPENSIONEN

$$70 - \left(30 \times \frac{\text{Berechnungsgrundlage der/des Hinterbliebenen}}{\text{Berechnungsgrundlage der/des Verstorbenen}} \right) = \text{Prozentsatz}$$

Wenn die Bemessungsgrundlage der oder des Hinterbliebenen $2\frac{1}{3}$ -mal höher als die des oder der Verstorbenen ist, beträgt die Pension 0 %. Bei einem Einkommen des oder der Verstorbenen, das 3-mal höher ist als der oder des Hinterbliebenen beträgt die Pension 60 % und bei gleich großen Einkommen beträgt der Prozentsatz für die Pensionshöhe 40 %.

Ein Anspruch von weniger als 60 % kann abhängig vom Einkommen des oder der Hinterbliebenen erhöht werden:

Erreicht die Summe aus Witwer- bzw. Witwenpension und allfälliger weiterer Einkommen nicht den Betrag von EUR 2.220,474 (Wert 2023), so ist der Prozentsatz der Witwer- bzw. Witwenpension soweit zu erhöhen, bis dieser Betrag oder maximal 60 % erreicht wird.

Verminderung der Pensionsleistung:

Überschreitet in einem Kalendermonat die Summe der Einkünfte inklusive der Hinterbliebenenpension EUR 8.460,- (dieser Wert entspricht dem Doppelten der Höchstbeitragsgrundlage des Jahres 2012), so vermindert sich die Hinterbliebenenpension um den Überschreibungsbetrag bis auf Null. Als Einkommen gelten das eigene Erwerbseinkommen und das Erwerbseinkommen, wie Pension, Krankengeld oder Arbeitslosengeld. Firmenpensionen und Pensionskassenleistungen werden nicht dazu gezählt.

WAISENPENSION

Kinder, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, gebührt nach dem Tod eines oder beider Elternteile eine Waisenpension. Nach dem 18. Lebensjahr wird eine Waisenpension zuerkannt, wenn sich der

oder die Waise noch in Ausbildung befindet, die seine oder ihre Arbeitskraft überwiegend beansprucht bzw. wenn er oder sie eine österreichische Universität bzw. gleichgestellte Bildungsanstalt besucht und entweder Familienbeihilfe bezieht bzw. nachweisen kann, ein ordentliches Studium „ernsthaft und zielstrebig“ zu betreiben.

In diesen Fällen wird Waisenpension maximal bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres gewährt. Ist der oder die Waise erwerbsunfähig bzw. tritt die Erwerbsunfähigkeit während einer Schul- oder Berufsausbildung ein, wird die Waisenpension für die weitere Dauer der Erwerbsunfähigkeit gewährt.

Als Kinder gelten bis zum 18. Lebensjahr die ehelichen, die legitimierten und die Wahlkinder des oder der Verstorbenen, die Stiefkinder, wenn sie mit dem oder der Versicherten in einer Hausgemeinschaft gelebt haben, uneheliche Kinder einer weiblichen Versicherten, uneheliche Kinder eines männlichen Versicherten, wenn dessen Vaterschaft festgestellt bzw. anerkannt wurde. Unerheblich ist, ob das Kind bereits eine Berufstätigkeit ausübt oder noch in Ausbildung steht. Hinsichtlich der Wartezeit gelten dieselben Voraussetzungen wie bei der Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension.

Höhe der Waisenpension

Die Basis für die Berechnung der Waisenpension bildet immer eine 60 %-ige Witwer- bzw. Witwenpension, unabhängig davon, ob, bzw. in welcher Höhe, diese tatsächlich anfällt. Für jedes einfach verwaiste Kind beträgt die Waisenpension 40 % der ermittelten Witwer- bzw. Witwenpension, für jedes doppelt verwaiste Kind 60 % der ermittelten Witwer- bzw. Witwenpension.

ANHANG

ANSPRUCHSVORAUSSETZUNGEN UND ABSCHLÄGE IM ÜBERBLICK

ANHEBUNG DES MINDESTALTERS FÜR DIE LANGZEITVERSICHERTENREGELUNG BEI FRAUEN

| Jahrgang | Regelpensions- alter | Jahr Pensions- antritt | Pensionsalter Langzeit | Jahr Pensions- antritt | früherer Antritt in Jahren |
|------------------|-------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|-------------------------------|
| bis 31 .12 .1963 | 60 | 2023 | 60 | 2023 | 0 |
| bis 30 .06 .1964 | 60,5 | 2024 | 60,5 | 2024 | 0 |
| bis 31 .12 .1964 | 61 | 2025 | 61 | 2025 | 0 |
| bis 30 .06 .1965 | 61,5 | 2026 | 61,5 | 2026 | 0 |
| bis 31 .12 .1965 | 62 | 2027 | 62 | 2027 | 0 |
| bis 30 .06 .1966 | 62,5 | 2028 | 62 | 2028 | 0,5 |
| bis 31 .12 .1966 | 63 | 2029 | 62 | 2028 | 1 |
| bis 30 .06 .1967 | 63,5 | 2030 | 62 | 2029 | 1,5 |
| bis 31 .12 .1967 | 64 | 2031 | 62 | 2029 | 2 |
| bis 30 .06 .1968 | 64,5 | 2032 | 62 | 2030 | 2,5 |
| ab 01 .07 .1968 | 65 | 2033 | 62 | 2030 | 3 |

PENSIONSARTEN IM ÜBERBLICK

| | Regelpension | LZV-Regelung | Korridorpen- sion | Schwerarbeits- pension | Berufsunfähig- keits- bzw. Inva- liditätspension |
|--|---|--|--|---|--|
| Alter | Männer: 65 Frauen: 60* | Männer: 62 Frauen: je nach Geburtsjahrgang 57-62 Jahre** | 62 | 60 | |
| Versicherungs- zeiten bzw. Beitragszeiten | <ul style="list-style-type: none"> • 180 Beitrags- monate (dazu zählen auch die ersten 24 Monate des Bezuges von Kinderbetreu- ungsgeld pro Kind) <p style="text-align: center;">oder</p> <ul style="list-style-type: none"> • 300 Versiche- rungsmonate <p style="text-align: center;">oder</p> <ul style="list-style-type: none"> • 180 Versiche- rungsmonate innerhalb der letzten 360 Kalendermonate | <p>Männer: 540 Beitrags- monate (45 Jahre)</p> <p>Frauen: 504-540 Beitrags- monate (42-45 Jahre)**</p> | Bei Pensionsstichtag: 40 Jahre | 540 Versiche- rungsmonate, davon mind. 120 Schwerarbeits- monate innerhalb der letzten 240 Kalendermonate vor dem Stichtag | <ul style="list-style-type: none"> • 180 Beitrags- monate <p style="text-align: center;">oder</p> <ul style="list-style-type: none"> • 300 Versiche- rungsmonate <ul style="list-style-type: none"> • Bei Berufsünfä- higkeit vor dem 27. Lebensjahr: mind. 6 Versiche- rungsmonate <ul style="list-style-type: none"> • Bei Berufsünfä- higkeit vor dem 50. Lebensjahr: 60 Versicherungs- monate innerhalb der letzten 20 Jahre oder 300 Versicherungs- monate oder 180 Versicherungs- monate innerhalb der letzten 360 Kalendermonate |
| Abschläge | keine | 4,2 %/Jahr 0,35 %/Monat vor dem Regelpensionsalter | 5,1 %/Jahr 0,425 %/Monat vor dem Regelpensionsalter | 1,8 %/Jahr 0,15 %/Monat vor dem Regelpensionsalter | 4,2 %/Jahr 0,35 %/Monat vor dem Regelpensionsalter, max. 13,8 % (bei Vorliegen von Schwerarbeit max. 11 %) |

* Das Frauenpensionsalter wird ab 2024 schrittweise an das Regelpensionsalter der Männer angeglichen.

** Für Frauen wird das Antrittsalter und die erforderlichen Beitragszeiten für die LZV-Regelung ab Jahrgang 1959 schrittweise auf die Anspruchsvoraussetzungen der Männer angeglichen.

PENSIONSRELEVANTE BETRÄGE IN DER SOZIALVERSICHERUNG 2023

Gültig ab 1. Jänner 2023. Alle Beträge sind Bruttobeträge.

Für das Jahr 2023 erfolgt, abhängig vom monatlichen Gesamtpensionseinkommen (brutto), eine abgestufte Pensionserhöhung:

| | |
|------------------|------------|
| bis EUR 5.670,00 | 5,8 % |
| ab EUR 5.670,01 | EUR 328,86 |

| | |
|--|---|
| Pensionskonto: Jahreshöchstbeitragsgrundlage: EUR 81.900,00 Kontoprozentsatz: 1,78 % Höchstmögliche jährliche Teilgutschrift: EUR 1.457,82 | Höchstbeitragsgrundlage: EUR 5.850,00 (monatlich) Geringfügigkeitsgrenze: EUR 500,91 (monatlich) |
|--|---|

Ausgleichszulagenhöhe

| Personenkreis | Betrag | Ausgleichszulagenbonus/ Pensionsbonus | Grenzwert für Gesamteinkommen | Maximale Bonushöhe |
|---|--------------|--|----------------------------------|-----------------------|
| Alleinstehende PensionsbezieherInnen*), Witwen/Witwer, hinterbliebene eingetragene PartnerInnen | EUR 1.110,26 | Vorliegen von mind. 360 Beitragsmonaten | EUR 1.208,06 | EUR 164,37 |
| Ehepaare**) im gemeinsamen Haushalt*) | EUR 1.751,56 | Vorliegen von mind. 480 Beitragsmonaten | EUR 1.443,23 | EUR 419,19 |
| Halbwaisen bis 24 Jahre | EUR 408,36 | Vorliegen von mind. 480 Beitragsmonate bei gemeinsamen Haushalt mit dem Ehegatten/der Ehegattin bzw. dem/der eingetragenen Partner/Partnerin | EUR 1.948,08 | EUR 418,74 |
| Halbwaisen über 24 Jahre | EUR 725,67 | | | |
| Vollwaisen bis 24 Jahre | EUR 613,16 | | | |
| Vollwaisen über 24 Jahre | EUR 1.110,26 | | | |

*) Diese Richtsätze erhöhen sich für jedes Kind, für das Anspruch auf Kinderzuschuss besteht und dessen monatliches netto Einkommen unter EUR 408,36 liegt, um EUR 171,31.

**) gilt auch für gleichgeschlechtliche Paare in einer eingetragenen Partnerschaft. Von der Ausgleichszulage sind noch 5,1 % Krankenversicherungsbeitrag abzuziehen.

Beitragssätze

| Pensionsversicherung | Insgesamt | Anteil Arbeitgeber:innen | Anteil Arbeitnehmer:innen |
|---------------------------------------|-----------|--------------------------|---------------------------|
| Arbeiter:innen, Angestellte | 22,8 % | 12,55 % | 10,25 % |
| Bergbaubeschäftigte | 28,3 % | 18,05 % | 10,25 % |
| Freie DienstnehmerInnen (ASVG) | 22,8 % | 12,55 % | 10,25 % |
| Gewerbetreibende (GSVG) | 18,5 % | | |
| FreiberuflerInnen (FSVG) | 20,0 % | | |
| Neue Selbstständige (GSVG) | 18,5 % | | |
| Bauern/Bäuerinnen (BSVG) | 17,0 % | | |

JETZT MITGLIED WERDEN!

Frau Herr Divers

Familienname..... Vorname.....

Titel..... Geburtsdatum

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|

Straße/Haus-Nr..... PLZ/Wohnort

Telefonisch erreichbar..... E-Mail

Angestellte:r Arbeiter:in Lehrling/.....Lj. Schüler:in Student:in
 Werkvertrag Zeitarbeitskraft Freier Dienstvertrag Zweitmitgliedschaft geringfügig beschäftigt

Derzeitige Tätigkeit..... Ich war bereits Mitglied der Gewerkschaft von/bis

Beschäftigt bei Firma (bzw. Schule/Universität)..... Dienort

Anschrift.....

Branche

Höhe des monatlichen Beitrages: **EUR**

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | |
|--|--|--|--|--|

BEITRIITSMONAT/-JAHR

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | |
|--|--|--|--|--|

Der monatliche Mitgliedsbeitrag beträgt 1 % des Bruttogehalts bis zu einem Maximalbeitrag (siehe www.gpa.at/mitgliedsbeitrag), der jährlich angepasst wird. Der Mitgliedsbeitrag ist steuerlich absetzbar.

Ich willige ein, dass ÖGB, ÖGB Verlag und/oder VÖGB mich telefonisch bzw. per elektronischer Post (§ 107 TKG) kontaktieren dürfen, um über Serviceleistungen, etwa Aktionen für Tickets, Bücher und Veranstaltungen zu informieren und sonstige Informationen zu übermitteln. Die Einwilligung kann jederzeit widerrufen werden.

Ich bezahle meinen Mitgliedsbeitrag durch: (Zutreffendes bitte ankreuzen)

BETRIEBSABZUG

Ich erkläre, dass mein Gewerkschaftsbeitrag durch meinen Arbeitgeber von meinem Gehalt/Lohn/Lehrlingseinkommen abgezogen werden kann. Ich erteile deshalb meine Einwilligung, dass meine im Zusammenhang mit der Beitragseinhebung erforderlichen personenbezogenen Daten (angegebene Daten und Gewerkschaftszugehörigkeit, Beitragsdaten, KV-Zugehörigkeit, Eintritts-/und Austrittsdaten, Karenzzeiten, Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienstzeiten, Pensionierung und Adressänderungen) von meinem Arbeitgeber und von der Gewerkschaft verarbeitet werden dürfen, wobei ich diese Einwilligung zum Betriebsabzug jederzeit widerrufen kann.

SEPA LASTSCHRIFT-MANDAT (Bankeinzug)

Ich ermächtige die Gewerkschaft GPA, die Zahlungen meines Mitgliedsbeitrages von meinem Konto mittels SEPA-Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der Gewerkschaft GPA auf mein Konto gezogene SEPA-Lastschriften einzulösen. Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrags verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Der Einzug des Mitgliedsbeitrags erfolgt jeweils zum Monatsultimo.

monatlich alle 2 Monate jedes Quartal 1/2 jährlich jährlich (Schüler-/StudentInnen, Zweitmitgliedschaft)

Wenn ich dem Betriebsabzug zugestimmt habe, diesen aber nicht mehr wünsche oder aus dem Betrieb ausscheide oder der Abzug des Mitgliedsbeitrages über den Betrieb nicht mehr möglich ist, ersuche ich die Zahlungsart ohne Rücksprache auf SEPA-Lastschrift von meinem bekannt gegebenen Konto umzustellen.

IBAN

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

 BIC

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

.....
Datum/Unterschrift

Ich bestätige, umseits stehende Datenschutzerklärung (auch abrufbar unter www.oegb.at/datenschutz) zur Kenntnis genommen zu haben.

.....
Datum/Unterschrift

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Service-Hotline: +43 (0)5 0301,
E-Mail: service@gpa.at, ZVR 576439352, CID: AT48ZZZ0000006541

WerberIn-Mitgliedsnummer:.....



DATENSCHUTZINFORMATION (online unter: www.oegb.at/datenschutz)

Der Schutz Ihrer persönlichen Daten ist uns ein besonderes Anliegen. In dieser Datenschutzerklärung informieren wir Sie über die wichtigsten Aspekte der Datenverarbeitung im Rahmen der Mitgliederverwaltung. Eine umfassende Information, wie der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB)/die Gewerkschaft GPA mit Ihren personenbezogenen Daten umgeht, finden Sie unter www.oegb.at/datenschutz

Verantwortlicher für die Verarbeitung Ihrer Daten ist der Österreichische Gewerkschaftsbund. Wir verarbeiten die von Ihnen angegebenen Daten mit hoher Vertraulichkeit, nur für Zwecke der Mitgliederverwaltung der Gewerkschaft und für die Dauer Ihrer Mitgliedschaft bzw. solange noch Ansprüche aus der Mitgliedschaft bestehen können. Rechtliche Basis der Datenverarbeitung ist Ihre Mitgliedschaft im ÖGB/in der Gewerkschaft GPA; soweit Sie dem Betriebsabzug zugestimmt haben, Ihre Einwilligung zur Verarbeitung der dafür zusätzlich erforderlichen Daten. Die Datenverarbeitung erfolgt durch den ÖGB/die Gewerkschaft GPA selbst oder durch von diesem vertraglich beauftragte und kontrollierte Auftragsverarbeiter. Eine sonstige Weitergabe der Daten an Dritte erfolgt nicht oder nur mit Ihrer ausdrücklichen Zustimmung. Die Datenverarbeitung erfolgt ausschließlich im EU-Inland.

Ihnen stehen gegenüber dem ÖGB/der Gewerkschaft GPA in Bezug auf die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten die Rechte auf Auskunft, Berichtigung, Löschung und Einschränkung der Verarbeitung zu.

Gegen eine Ihrer Ansicht nach unzulässige Verarbeitung Ihrer Daten können Sie jederzeit eine Beschwerde an die österreichische Datenschutzbehörde (www.dsb.gv.at) als Aufsichtsstelle erheben.

Sie erreichen uns über folgende Kontaktdaten:

Gewerkschaft GPA
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
Tel.: +43 (0)5 0301
E-Mail: service@gpa.at

Österreichischer Gewerkschaftsbund
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Tel.: +43 (0)1 534 44-0
E-Mail: oegb@oegb.at

Unsere Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter:
datenschutzbeauftragter@oegb.at

MITMACHEN – MITREDEN – MITBESTIMMEN



INTERESSENGEMEINSCHAFTEN DER GEWERKSCHAFT GPA bringen Menschen mit ähnlichen Berufsmerkmalen zusammen. Zum Austauschen von Erfahrungen und Wissen, zum Diskutieren von Problemen, zum Suchen kompetenter Lösungen, zum Durchsetzen gemeinsamer beruflicher Interessen.

Mit Ihrer persönlichen Eintragung in eine oder mehrere berufliche Interessengemeinschaften

- erhalten Sie mittels Newsletter (elektronisch oder brieflich) regelmäßig Informationen über Anliegen, Aktivitäten und Einladungen für Ihre Berufsgruppe;
- können Sie Ihre beruflichen Interessen auf direktem Weg in die Kollektivvertragsverhandlungen Ihres Branchenbereichs einbringen;

- erschließen Sie sich Mitwirkungsmöglichkeiten an Projekten, Bildungsveranstaltungen, Kampagnen, Internet-Foren und anderen für Ihre Berufsgruppe maßgeschneiderten Veranstaltungen, auch auf regionaler Ebene;
- nehmen Sie von der Interessengemeinschaft entwickelte berufsspezifische Dienstleistungen und Produkte in Anspruch (Fachberatung auf regionaler Ebene, Bücher, Broschüren und andere Materialien);
- beteiligen Sie sich an demokratischen Direktwahlen Ihrer beruflichen Vertretung auf Bundesebene sowie regionaler Ebene und nehmen dadurch Einfluss auf die gewerkschaftliche Meinungsbildung und Entscheidung.

Nähere Infos dazu unter: www.gpa.at/interesse

ICH MÖCHTE MICH IN FOLGENDE INTERESSENGEMEINSCHAFTEN EINTRAGEN:

IG PROFESSIONAL IG FLEX IG SOCIAL IG IT IG EXTERNAL

Dieses Service ist für mich kostenlos und kann jederzeit von mir widerrufen werden.

Frau Herr Divers Titel.....

Familienname..... Vorname.....

Straße/Haus-Nr..... PLZ/Wohnort.....

Berufsbezeichnung..... Betrieb.....

Telefonisch erreichbar..... E-Mail.....

.....
Datum/Unterschrift



GEWERKSCHAFT GPA IN GANZ ÖSTERREICH

**SERVICE-HOTLINE:
+43 (0)5 0301**

GEWERKSCHAFT GPA

Service-Center

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Tel.: +43 (0)5 0301

Fax: +43 (0)5 0301-300

E-Mail: service@gpa.at

GPA Wien

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

GPA Niederösterreich

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

GPA Burgenland

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

GPA Steiermark

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

GPA Kärnten

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

GPA Oberösterreich

4020 Linz, Volksgartenstraße 40

GPA Salzburg

5020 Salzburg,
Markus-Sittikus-Straße 10

GPA Tirol

6020 Innsbruck,
Südtiroler Platz 14

GPA Vorarlberg

6900 Bregenz, Reutegasse 11



www.gpa.at

**OO GUTE
ARBEIT!**



mitgliedwerden.gpa.at

